

N° 609

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

Enregistré à la Présidence du Sénat le 27 juin 2018

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Par M. Michel FORISSIER, Mme Catherine FOURNIER, M. Philippe MOUILLER et
Mme Frédérique PUISSAT,

Sénateurs

Tome 1 : *Rapport*

(1) Cette commission est composée de : M. Alain Milon, *président* ; M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *rapporteur général* ; MM. René-Paul Savary, Gérard Dériot, Mme Colette Giudicelli, M. Yves Daudigny, Mmes Michelle Meunier, Élisabeth Doineau, MM. Michel Amiel, Guillaume Arnell, Mme Laurence Cohen, M. Daniel Chasseing, *vice-présidents* ; M. Michel Forissier, Mmes Pascale Gruny, Corinne Imbert, Corinne Féret, M. Olivier Henno, *secrétaires* ; M. Stéphane Artano, Mmes Martine Berthet, Christine Bonfanti-Dossat, MM. Bernard Bonne, Jean-Noël Cardoux, Mmes Annie Delmont-Koropoulos, Catherine Deroche, Chantal Deseyne, Nassimah Dindar, Catherine Fournier, Frédérique Gerbaud, M. Bruno Gilles, Mmes Nadine Grelet-Certenais, Jocelyne Guidez, Véronique Guillotin, Victoire Jasmin, M. Bernard Jomier, Mme Florence Lassarade, M. Martin Lévrier, Mmes Marie-Noëlle Lienemann, Monique Lubin, Viviane Malet, Brigitte Micouleau, MM. Jean-Marie Mizzon, Jean-Marie Morisset, Philippe Mouiller, Mmes Frédérique Puissat, Laurence Rossignol, Patricia Schillinger, M. Jean Sol, Mme Claudine Thomas, M. Jean-Louis Tourenne, Mme Sabine Van Heghe, M. Dominique Watrin.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (15^{ème} législ.) : 904, 975, 981, 1019 et T.A. 128

Sénat : 583, 591 et 610 rect. (2017-2018)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	13
AVANT-PROPOS	15
EXPOSÉ GÉNÉRAL	21
I. AUTOUR DU NOYAU DUR DU PROJET DE LOI SE SONT GREFFÉS DE NOMBREUX VOLETS PARFOIS ELOIGNÉS DE L'OBJET INITIAL DU TEXTE	21
A. LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'APPRENTISSAGE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE FORMENT LE NOYAU DUR DU TEXTE	21
1. <i>La formation professionnelle : un rôle renforcé de l'individu au détriment des organismes paritaires</i>	21
2. <i>L'apprentissage : un financement au contrat à la main des branches professionnelles</i>	23
3. <i>L'assurance chômage : une volonté de l'État de devenir un acteur incontournable</i>	25
B. DE NOMBREUX VOLETS SE SONT AJOUTÉS A CES DISPOSITIONS	27
1. <i>L'adaptation des règles relatives à l'emploi des travailleurs handicapés</i>	27
2. <i>Diverses dispositions en matière d'emploi</i>	28
3. <i>Le renforcement de la lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal</i>	28
4. <i>La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	30
5. <i>La modification des règles de détachement dans la fonction publique</i>	30
II. LES MODIFICATIONS APPORTÉES À L'ASSEMBLÉE NATIONALE N'ONT PAS DÉNATURÉ LE TEXTE INITIAL	30
A. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS CONCERNANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'APPRENTISSAGE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE	30
B. LES AUTRES APPORTS SUBSTANTIELS AU PROJET DE LOI	33
III. LES PRINCIPAUX AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	34
A. APPRENTISSAGE : RENFORCER LE RÔLE DES RÉGIONS	34
B. FORMATION PROFESSIONNELLE : FAVORISER LA CO-CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION ET GARANTIR LA PLACE DES RÉGIONS ET DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA GOUVERNANCE	35
C. ASSURANCE CHÔMAGE : CREÉR DES MESURES INCITATIVES À LA REPRISE D'UN EMPLOI	36
D. UNE PRÉOCCUPATION POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : SÉCURISER LES PARCOURS	38
E. RECENTRER LE PROJET DE LOI SUR SES OBJECTIFS INITIAUX TOUT EN AMÉLIORANT LES DISPOSITIFS PROPOSÉS DANS LE TEXTE	39

EXAMEN DES ARTICLES	41
TITRE I ^{ER} VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCES	41
CHAPITRE I^{ER} Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation	41
• Article 1 ^{er} (art. L. 2254-2, L. 4162-5, L. 4163-8, L. 6111-7, L. 6121-5, L. 6322-1 à L. 6322-64, L. 6323-2 à L. 6323-6, L. 6323-7 à L. 6323-17, L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 [nouveaux], L. 6323-20 à L. 6323-23, L. 6323-24-1 [nouveau], L. 6323-25 à L. 6323-38, L. 6323-41, L. 6323-42 [nouveau], L. 6333-1 à L. 6333-8 et L. 6353-10 du code du travail et art. L. 114-12-1 et L. 432-12 du code de la sécurité sociale) Réforme du compte personnel de formation	41
• Article 2 (art. L. 5151-2, L. 5151-4, L. 5151-9, L. 5151-10 et L. 5151-11 du code du travail) Mesures de coordination relatives au compte personnel d'activité et au compte d'engagement citoyen	72
• Article 3 (art. L. 6111-6 et L. 6111-6-1 [nouveau] du code du travail) Réforme du conseil en évolution professionnelle	75
CHAPITRE II Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs	79
Section 1 Champ d'application de la formation professionnelle	79
• Article 4 (art. L. 6313-1 à L. 6313-15 et L. 6322-44 du code du travail) Définition des actions de développement des compétences	79
• Article 4 bis (nouveau) (art. L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles) Éligibilité à la VAE des activités effectuées au sein d'un organisme d'accueil communautaire et d'activités solidaires	85
Section 2 Qualité	87
• Article 5 (art. L. 6316-1 et L. 6316-2 à L. 6316-5 [nouveaux] du code du travail) Qualité des actions de formation	87
• Article 6 (art. L. 2312-26, L. 6312-1, L. 6315-1, L. 6321-2, L. 6321-6 à L. 6321-16 du code du travail) Plan de développement des compétences et aménagement du régime de l'entretien professionnel	91
• Article 6 bis A (art. L. 6422-1, L. 6422-2 et L. 6422-3 du code du travail) Congé de validation des acquis de l'expérience	99
• Article 6 bis (art. L. 2312-36 [nouveau] du code du travail) Obligation de transmission par l'employeur d'informations relatives à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise au comité social et économique	101
CHAPITRE III Transformer l'alternance	102
Section 1 Conditions contractuelles de travail par apprentissage	102
• Article 7 (art. L. 6211-1, L. 6211-4, L. 6221-2, L. 6222-22-1, L. 6224-1, L. 6224-2 à L. 6224-8, L. 6227-11 et L. 6227-12 du code du travail) Simplification des conditions de conclusion d'un contrat d'apprentissage	102
• Article 8 (art. 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; art. L. 3162-1, L. 6222-1, L. 6222-2, L. 6222-7-1, L. 6222-8 à L. 6222-10, L. 6222-11, L. 6222-12, L. 6222-12-1, L. 6222-25, L. 6222-27, L. 6222-42, L. 6222-44 et L. 6223-8-1 [nouveau] du code du travail ; art. L. 5547-1 du code des transports) Simplification des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage	108
• Article 8 bis (art. L. 337-3-1 du code de l'éducation) Création d'une classe de troisième dite « prépa-métiers »	120

• Article 8 ter (art. L. 4153-6 du code du travail et L. 3336-4 du code de la santé publique)	
Travail des mineurs au sein de débits de boissons à consommer sur place	122
• Article 9 (art. L. 6222-18, L. 6222-18-1 et L. 6222-18-2 [nouveaux], L. 6222-21, L. 6225-3-1 [nouveau] du code du travail) Simplification des conditions de rupture d'un contrat d'apprentissage	123
• Article 9 bis (art. 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018) Remise d'un rapport au Parlement sur la possibilité de créer des aides aux entreprises et aux centres de formation d'apprentis accueillant des apprentis résidant dans un quartier prioritaire de la ville	127
Section 2 L'orientation et l'offre de formation	128
• Article 10 (art. L. 6111-3 du code du travail ; art. L. 313-6 et L. 331-7 du code de l'éducation) Extension des compétences des régions en matière d'orientation professionnelle	128
• Article 10 bis (art. L. 335-6-1 [nouveau] du code de l'éducation) Campus des métiers et des qualifications	139
• Article 10 ter Remise au Parlement d'un rapport annuel sur les politiques régionales de lutte contre l'illettrisme	140
• Article 10 quater Remise au Parlement d'un rapport sur la situation et les perspectives des centres d'information et d'orientation	141
• Article 10 quinquiés (nouveau) Formation continue des enseignants aux filières de formation, aux métiers et au monde économique et professionnel	142
• Article 11 (art. L. 6111-8, L. 6211-2, L. 6231-1 à L. 6231-4, L. 6231-4-1, L. 6231-4-2, L. 6231-5, L. 6231-6 [nouveau], L. 6232-1 à L. 6232-11, L. 6233-1 à L. 6234-2, L. 6251-1 à L. 6252-13, L. 6351-1, L. 6351-3, L. 6351-4, L. 6351-7, L. 6352-2 à L. 6352-4, L. 6352-7, L. 6352-10, L. 6352-11, L. 6352-13, L. 6353-1, L. 6353-2, L. 6353-8, L. 6353-9, L. 6353-10, L. 6354-3, L. 6355-1, L. 6355-5, L. 6355-7, L. 6355-8, L. 6355-11, L. 6355-14, L. 6355-17 et L. 6355-24 du code du travail ; article L. 241-9 du code de l'éducation) Organisation et fonctionnement des centres de formation d'apprentis	143
• Article 11 bis A Écoles de production	158
• Article 11 bis (art. L. 711-1 du code de l'éducation) Valorisation de l'offre de formation continue et d'apprentissage dans les établissements publics d'enseignement supérieur	160
Section 3 L'aide aux employeurs d'apprentis	161
• Article 12 (art. L. 6222-38, L. 6243-1 et L. 6243-1-1 du code du travail ; art. 244 quater G du code général des impôts) Aide unique aux employeurs d'apprentis	161
Section 4 Contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance	166
• Article 13 (art. L. 5132-3, L. 6324-1, L. 6324-2, L. 6324-5 à L. 6324-9, L. 6325-4, L. 6325-11 L. 6325-14-1, L. 6325-24, L. 6325-25 [nouveau], L. 6326-2, L. 6326-3 et L. 6326-4 du code du travail) Contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi	166
• Article 13 bis A (art. L. 5131-1 du code du travail) Renforcement de la formation pour les personnes éloignées de l'emploi	173
• Article 13 bis Évaluation des effets de la mobilité à l'étranger des apprentis	174
CHAPITRE IV Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels	175
• Article 14 (art. L. 6113-1 à L. 6113-10 [nouveaux] du code du travail ; article L. 335-6 du code de l'éducation) Nouvelle organisation de la certification professionnelle	175
• Article 14 bis (art. L. 112-2 du code de l'éducation) Attestation de compétences professionnelles pour les personnes en situation de handicap	181

• Article 14 ter (art. L. 711-1 du code de l'éducation) Formations de courte durée ou non diplômantes dans les établissements publics d'enseignement supérieur	183
CHAPITRE V Gouvernance, financement, dialogue social.....	184
Section 1 Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle.....	184
• Article 15 (art. L. 6121-1 à L. 6121-6, L. 6122-1 à L. 6211-3 du code du travail ; art. L. 214-12, L. 214-12-1, L. 214-13, L. 214-13-1, L. 214-15, L. 234-2, L. 313-7, L. 337-4, L. 352-1, L. 431-1, L. 443-5, L. 936-1 du code de l'éducation ; art. L. 4332-1, L. 4424-34 du code général des collectivités territoriales) Rôle des acteurs de la formation professionnelle.....	184
• Article 16 (art. L. 2271-1, L. 2272-1, L. 2272-2, L. 6123-3 à L. 6123-7 et L. 6123-8, L. 6123-8-1, L. 6123-8-2, L. 6123-9, L. 6123-10, L. 6123-11, L. 6123-12 et L. 6123-13 [nouveaux] du code du travail) Réforme de la gouvernance du système de formation professionnelle et création de France compétences.....	192
• Article 16 bis (art. 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique) Déclarations patrimoniale et d'intérêt des membres du conseil d'administration de France compétences	205
Section 2 Financement de la formation professionnelle.....	207
• Article 17 (art. L. 6131-1 à L. 6131-3 [nouveaux], L. 6241-2 à L. 6241-12 et L. 6331-1 à L. 6331-8 du code du travail, art. 44 quaterdecies, 231 bis T, 235 ter C à 235 ter KM, 237 quinquies, 1599 ter C, 1678 quinquies, 1679 bis B du code général des impôts, art. L. 361-5 du code de l'éducation, art. L. 3414-5 du code de la défense, art. L. 313-4 du code de la construction et de l'habitation, art. L. 716-3 du code rural et de la pêche maritime, art. 20 de la loi n° 88-1149 du 23 décembre 1988 de finances pour 1989, art. 76 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et art. 38 de la loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 Réforme du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	207
• Article 18 (art. L. 6331-38, L. 6331-41, L. 6331-46, L. 6331-55, L. 6331-56, L. 6331-60, L. 6331-63, L. 6331-64, L. 6331-69, L. 6331-70 (nouveau) du code du travail, article 41 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) Régimes particuliers de contribution au développement de la formation professionnelle.....	226
• Article 19 (art. L. 6332-1, L. 6332-1-1, L. 6332-1-2, L. 6332-1-3, L. 6332-2, L. 6332-2-1, L. 6332-3, L. 6332-3-1 à L. 6332-4, L. 6332-6, L. 6332_14, L. 6332-15, L. 6332-16, L. 6332-16-1, L. 6332-17, L. 6332-17-1 du code du travail) Transformation des organismes paritaires collecteurs agréés en opérateurs de compétences.....	232
• Article 19 bis (art. L. 14-10-5 du code de l'action sociale et des familles) Financement de la formation des personnels non-soignants des établissements médico-sociaux	248
• Article 20 Habilitation à confier par ordonnances le recouvrement des contributions des employeurs au financement de la formation professionnelle aux Urssaf.....	249
• Article 21 (art. L. 6361-1 à L. 6361-4, L. 6362-1 à L. 6362-6, L. 6362-6-1 [nouveau], L. 6362-6-2 [nouveau], L. 6362-7, L. 6362-7-2, L. 6362-8, L. 6362-10 et L. 6362-11 du code du travail) Contrôle administratif et financier de l'État sur les actions de formation professionnelle.....	251
CHAPITRE VI Dispositions outre-mer.....	258
• Article 22 (art. L. 6521-3, L. 6523-1, L. 6523-2, L. 6523-5-3, L. 6523-6-1 à L. 6523-6-3, L. 6523-7 et L. 6524-1 du code du travail) Mesures de coordination pour l'application outre-mer des dispositions relatives à la formation professionnelle	258

CHAPITRE VII Dispositions diverses et d'application	261
• Article 23 (ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ; ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat et ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au code du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte) Ratification d'ordonnances relatives au compte personnel d'activité et au droit du travail applicable à Mayotte	261
• Article 24 (art. L. 1243-9, L. 1442-2, L. 1453-7, L. 3142-44, L. 3341-3, L. 4141-4, L. 4153-6, L. 6112-4, L. 6121-2, L. 6313-11 et L. 6325-6-2 du code du travail ; art. L. 212-1 du code du sport ; art. L. 3336-4 du code de la santé publique) Mesures de coordination juridique	268
• Article 25 Entrée en vigueur des dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage	272
• Article 25 bis A (art. L. 211-5 du code du sport) Allongement de la durée du premier contrat professionnel d'un jeune sportif passé par un centre de formation	273
• Article 25 bis Évaluation des dispositions du titre I^{er}	274
TITRE II UNE INDEMNISATION DU CHÔMAGE PLUS UNIVERSELLE ET PLUS JUSTE	276
CHAPITRE I^{ER} Créer de nouveaux droits à indemnisation et lutter contre la précarité et la permittance	276
Section 1 Créer de nouveaux droits pour sécuriser les parcours et les transitions professionnelles	276
• Article 26 (art. L. 2145-9, L. 5421-1, L. 5421-2, L. 5422-1, L. 5425-9 du code du travail) Extension de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants	276
Sous-section 1 Ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires	282
• Article 27 (art. L. 5422-1-1 et L. 5426-1-2 [nouveaux] du code du travail) Droits et obligations des démissionnaires	282
Sous-section 2 L'indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité	288
• Article 28 (art. L. 5312-1, L. 5422-3, L. 5423-1, L. 5424-24 à L. 5424-27 [nouveaux], L. 5425-1, L. 5427-1 du code du travail, L. 135-2, L. 173-1-4 [nouveau], L. 643-3-1 [nouveau], L. 723-10-1-2 [nouveau] du code de la sécurité sociale et L. 732-21 du code rural et de la pêche maritime) Indemnisation des travailleurs indépendants par Pôle emploi en cas de cessation d'activité	288
Section 2 Lutter contre la précarité et la permittance	295
• Article 29 (art. L. 5422-12 du code du travail) Modulation des contributions à l'assurance chômage	295
• Article 29 bis Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents	301

CHAPITRE II Un nouveau cadre d'organisation de l'indemnisation du chômage.....	303
Section 1 Financement du régime d'assurance chômage	303
• <i>Article 30 (art. L. 5422-9, L. 5422-10, L. 5422-14, L. 5422-24, L. 5424-20, L. 5427-1, L. 5429-2, L. 6332-17 du code du travail et L. 213-1 du code de la sécurité sociale) Suppression des contributions salariales d'assurance chômage</i>	303
• <i>Article 31 Mesures transitoires relatives au financement de Pôle emploi par l'assurance chômage</i>	307
Section 2 La gouvernance	309
• <i>Article 32 (art. L. 5422-20, L. 5422-20-1 et L. 5422-20-2 [nouveaux], L. 5422-21 à L. 5422-23, L. 5422-25, L. 5424-22, L. 5424-23 du code du travail) Encadrement de la négociation de la convention d'assurance chômage.....</i>	309
• <i>Article 33 Mesures transitoires relatives à l'assurance chômage fixées par décret en Conseil d'État</i>	318
CHAPITRE III Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi et une meilleure effectivité des obligations liées à la recherche d'emploi.....	322
Section 1 Expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi	322
• <i>Article 34 Expérimentation du journal de bord des demandeurs d'emploi</i>	322
Section 2 Dispositions relatives aux droits et aux obligations de recherche d'emploi	324
• <i>Article 35 (art. L. 5411-6-1, L. 5411-6-3 et L. 5411-6-4 du code du travail) Simplification des règles de l'offre raisonnable d'emploi.....</i>	324
Section 3 Dispositions relatives au transfert du contrôle de la recherche d'emploi et aux sanctions	331
• <i>Article 36 (art. L. 5312-1, L. 5412-1, L. 5421-3, L. 5426-2, L. 5426-5, L. 5426-7, L. 5426-6, L. 5426-9 du code du travail) Compétence de Pôle emploi pour sanctionner les manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations</i>	331
• <i>Article 36 bis (art. L. 5422-4 du code du travail) Obligation pour Pôle emploi d'indiquer les délais et voies de recours dans ses décisions d'attribution d'allocation</i>	338
• <i>Article 36 ter (art. L. 5524-2 du code du travail) Rapport sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage</i>	339
CHAPITRE IV Dispositions applicables outre-mer.....	340
• <i>Article 37 (art. L. 5524-2 du code du travail) Adaptation des règles relatives à l'assurance chômage en outre-mer</i>	340
CHAPITRE V Dispositions diverses.....	343
• <i>Article 38 (art. L. 1233-68, L. 1235-4, L. 5312-13-1, L. 5411-1, L. 5411-2, L. 5411-4, L. 5411-6, L. 5411-10, L. 5413-1, L. 5422-2, L. 5422-16, L. 5423-4, L. 5424-2, L. 5426-1, L. 5427-2, L. 5427-3, L. 5427-4, L. 5422-4, L. 5422-16, L. 5424-21, L. 5426-8-3 et L. 5428-1 du code du travail) Diverses mesures de coordination juridique relatives à l'emploi.....</i>	343
• <i>Article 39 Entrée en vigueur des dispositions relatives à l'indemnisation du chômage</i>	348

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI.....	349
CHAPITRE I^{ER} Favoriser l'entreprise inclusive.....	349
Section 1 Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.....	349
• Article 40 A (art. L. 7342-1, L. 7342-3 et L. 7342-4 du code du travail) Renforcement de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation électronique	349
• Article 40 (art. L. 5212-2, L. 5212-5, L. 5212-5-1, L. 5212-6, L. 5212-9, L. 5212-10, L. 5212-10-1 [nouveau], L. 5212-11, L. 5212-12, L. 5523-4 du code du travail) Redéfinition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	354
• Article 40 bis (art. L. 1222-9 du code du travail) Recours au télétravail des personnes handicapées	367
• Article 40 ter (art. L. 5213-6-1 [nouveau] du code du travail) Référent handicap	369
• Article 40 quater Habilitation à réformer par voie d'ordonnance le modèle d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées	370
• Article 41 (art. L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale) Contenu de la déclaration sociale nominative	375
• Article 42 (art. L. 323-2, 323-8, 323-8-6-1 du code du travail) Redéfinition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs publics	376
• Article 42 bis (art. L. 323-2 du code du travail) Universalité de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique	383
• Article 42 ter (art. L. 323-8-6-1 du code du travail) Modification de l'exercice de référence pour le calcul de la contribution annuelle dans la fonction publique	384
• Article 42 quater (art. 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) Modification du calcul de la contribution annuelle des écoles et des universités	385
Section 2 Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées	387
• Article 43 (art. L. 3332-17-1, L. 5213-13, 5213-13-1 [nouveau], L. 5213-14, L. 5213-18, L. 5213-19 du code du travail, L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles) Redéfinition du statut et du régime de l'entreprise adaptée	387
Section 3 Accessibilité	404
• Article 44 (art. 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) Adaptation du principe de l'accessibilité numérique universelle	404
• Article 45 (art. L. 122-5, L. 122-5-1, L. 122-5-2 du code de la propriété intellectuelle) Exception au droit d'auteur pour la reproduction et la représentation d'œuvres à destination de personnes handicapées	410
Section 4 Inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats uniques d'insertion	414
• Article 46 (art. L. 2310-1 [nouveau] du code du travail) Prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans les effectifs de l'entreprise	414
• Article 46 bis A Expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant	417
• Article 46 bis (art. L. 225-102-1 du code du commerce) Intégration des personnes handicapées dans le rapport annuel de gestion	420

CHAPITRE II Moderniser la gouvernance et les informations relatives à l'emploi	421
• Article 47 (art. 9 de la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi)	
Suppression du Conseil national de l'insertion par l'activité économique	421
• Article 48 (art. L. 5314-3 du code du travail) Suppression de la participation obligatoire des missions locales aux maisons de l'emploi	423
• Article 49 (art. L. 5312-5 et L. 5312-10 du code du travail) Sécurisation juridique des règles relatives au conseil d'administration de Pôle emploi	425
CHAPITRE II BIS Expérimentation en faveur de l'emploi	426
• Article 49 bis (nouveau) (art. 1 ^{er} de la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée) Évaluation de l'expérimentation « Zéro chômage de longue durée »	426
CHAPITRE III Mesures relatives au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal	428
• Article 50 (art. L. 1262-6 à L. 1262-8 [nouveaux] du code du travail) Adaptation des règles relatives au détachement de travailleurs	428
• Article 51 (art. L. 1262-2-1 et L. 1262-4-4 du code du travail) Assouplissement des règles du détachement pour les employeurs non liés contractuellement à une entreprise en France	434
• Article 52 (art. L. 1262-4-6 du code du travail) Suppression de la contribution financière relative à la déclaration préalable de détachement	436
• Article 52 bis (art. L. 1261-3 du code du travail) Précision sur les règles de détachement de travailleurs	437
• Article 53 (art. L. 1264-3 et L. 8115-3 du code du travail) Relèvement des amendes administratives liées aux fraudes au détachement de travailleurs	438
• Article 54 (art. L. 1262-4-1, L. 1263-3, L. 1263-4-2 [nouveau], L. 1263-5, L. 1263-6 du code du travail) Devoir de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage sur le paiement des sanctions administratives dues par le prestataire étranger	441
• Article 55 (art. L. 1263-6, L. 1264-3, L. 1264-4 et L. 8115-7 du code du travail) Suppression du caractère suspensif des recours contre les titres de perception des amendes administratives	444
• Article 56 (art. L. 8272-2 du code du travail) Renforcement de la suspension préfectorale d'activité en cas de travail illégal	445
• Article 57 (art. L. 8221-3 du code du travail) Élargissement de l'infraction de dissimulation d'activité à la fraude au détachement de salariés	448
• Article 58 (art. L. 719-11 et L. 719-12 [nouveau] du code rural et de la pêche maritime) Création d'une amende administrative en cas d'absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole	450
• Article 59 (art. L. 8224-3 du code du travail) Peine complémentaire d'affichage en cas de condamnation pour travail dissimulé commis en bande organisée	454
• Article 60 (art. L. 8113-5-1 et L. 8113-5-2 [nouveaux] du code du travail) Droit de communication élargi des agents de l'inspection du travail	458
CHAPITRE IV Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail	463
• Article 61 (art. L. 3221-11 à L. 3221-14 [nouveaux], L. 2232-9, L. 2242-8, L. 2312-26 du code du travail, L. 225-37-1, L. 225-82-1, L. 226-9-1 du code du commerce) Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes salariés d'une même entreprise	463

• Article 62 (art. L. 1153-5, L. 1153-5-1 [nouveau], L. 2314-1, L. 2315-18 du code du travail) Prévention des faits de harcèlement sexuel	468
• Article 62 bis (art. L. 2241-1 du code du travail) Intégration de la prévention du harcèlement sexuel dans les négociations de branche	469
• Article 62 ter (art. L. 2242-17 du code du travail) Négociation annuelle en entreprise	470
CHAPITRE V Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique	471
• Article 63 (art. 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) Réforme de la disponibilité des fonctionnaires d'État	471
• Article 64 (art. 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale) Réforme de la disponibilité des fonctionnaires territoriaux	477
• Article 65 (art. 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) Réforme de la disponibilité des fonctionnaires hospitaliers	477
• Article 65 bis (art. 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) Dérogation au principe de recrutement des emplois civils de l'État	478
• Article 65 ter (art. 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale) Dérogation au principe de recrutement des emplois de la fonction publique territoriale	479
• Article 65 quater (art. 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) Dérogation au principe de recrutement des emplois de la fonction publique hospitalière	482
CHAPITRE VI Dispositions d'application	483
• Article 66 Habilitation à légiférer par ordonnances pour adapter la présente loi aux outre-mer	483
• Article 67 Expérimentation d'une nouvelle catégorie d'entreprises de travail à temps partagé	484
TRAVAUX DE LA COMMISSION	489
I. AUDITION DE MME MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL	489
II. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS	519
III. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS	529
IV. EXAMEN EN COMMISSION	557
V. LISTE DES PERSONNES ENTENDUES EN COMMISSION	655
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURS	657

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mercredi 27 juin 2018 sous la présidence de **M. Alain Milon** (LR - Vaucluse), la commission des affaires sociales a examiné le rapport de **M. Michel Forissier, Mme Catherine Fournier, M. Philippe Mouiller et Mme Frédérique Puissat** sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Sur proposition de vos rapporteurs, elle a adopté le projet de loi, modifié par 215 amendements, dont 161 de vos rapporteurs, sur un total de 434 déposés sur ce texte.

Concernant la gouvernance de l'**apprentissage**, la commission a renforcé le rôle des régions. Elles élaboreront une stratégie pluriannuelle des formations en alternance, qui devra être prise en compte par les branches professionnelles. Elles pourront également conclure des conventions d'objectifs et de moyens avec les centres de formation d'apprentis qu'elles soutiendront au titre de l'aménagement du territoire. Chaque conseil régional organisera annuellement un débat sur les politiques menées en matière d'apprentissage.

La commission a également renforcé les moyens d'action des régions en matière d'information sur les professions et les formations. Elles disposeront à ce titre d'au moins vingt heures, prises sur le temps scolaire, pour réaliser ces actions dans chaque classe de quatrième et de troisième. La formation initiale et continue des enseignants pourra comprendre en outre une formation au monde professionnel et économique.

La commission a précisé la composition du conseil d'administration de France compétences afin de garantir une gouvernance réellement quadripartite et d'éviter que cette nouvelle agence devienne uniquement un opérateur de l'État.

Elle a supprimé le critère d'âge pour déterminer la rémunération de l'apprenti et a prévu l'intervention du médiateur consulaire en cas de rupture du contrat par l'employeur. Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage seront associés au jury d'examen des apprentis.

S'agissant de la **formation professionnelle**, la commission a sécurisé la monétisation du compte personnel de formation (CPF) en aménageant une période transitoire pour la conversion en euros des stocks d'heures actuels, en prévoyant un mécanisme d'actualisation pour les droits acquis dès 2019 et en renforçant la co-construction des parcours de formation entre l'employeur et le salarié.

Elle a également prévu que le conseil en évolution professionnelle (CEP) s'inscrive dans le cadre du service public régional de l'orientation et a confié aux régions le soin de désigner un opérateur régional.

En matière **d'assurance chômage**, la commission a supprimé la possibilité offerte au Gouvernement de créer par décret à partir de 2019 un *bonus-malus* qui module la contribution de chaque employeur à l'assurance chômage en fonction du nombre de fins de contrats constaté dans l'entreprise.

Elle a maintenu la possibilité de financer le régime d'assurance chômage par des cotisations des salariés, tout en précisant que la nouvelle allocation des travailleurs indépendants devra être financée exclusivement par l'impôt.

Les droits et les garanties procédurales des demandeurs d'emploi en cas de radiation de Pôle emploi sont renforcés, tandis que l'offre raisonnable d'emploi devient plus contraignante et évolue en fonction de la durée du chômage.

Le projet de document de cadrage du Premier ministre, qui doit notamment fixer des objectifs sur la trajectoire financière du régime, devra être communiqué au Parlement au plus tard quatre mois avant la fin de validité de la convention d'assurance chômage.

Enfin, plusieurs modifications substantielles ont été apportées sur **les autres volets du projet de loi**.

La commission a rejeté l'article qui renforce la responsabilité sociale des plateformes électroniques à l'égard de leurs collaborateurs.

Elle a adopté plusieurs amendements visant à rapprocher les modalités de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans le secteur privé et dans le secteur public. Par ailleurs, elle a sécurisé le parcours des travailleurs handicapés passant du milieu protégé ou adapté vers le milieu ordinaire.

Elle a supprimé les articles relatifs à la réforme du régime de la disponibilité des fonctionnaires ainsi qu'à l'élargissement des recrutements par voie directe.

Mesdames, Messieurs,

Le **projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a été déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 27 avril dernier.

Il constitue le **deuxième train de réformes sociales du Gouvernement**, après la publication le 22 septembre 2017 des ordonnances modifiant le code du travail.

Ce faisant, il met en œuvre **trois des six engagements** mentionnés dans le programme de travail pour **rénover notre modèle social**, présenté le 6 juin 2017 par la ministre du travail, Muriel Pénicaud.

Le premier engagement vise à renforcer les dispositifs de **formation professionnelle**, à travers un plan massif d'investissement pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les salariés dont les métiers sont appelés à évoluer rapidement. Le compte personnel de formation sera monétisé et géré dès le 1^{er} janvier 2019 via une application numérique.

L'ouverture de **l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants**, à compter de l'été 2018, constitue le deuxième engagement du Gouvernement.

Enfin, ce dernier a exprimé sa volonté de **refonder l'apprentissage** pour développer massivement l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans et lutter contre le chômage des jeunes.

Ce sont ces trois volets - réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage- qui constituent la raison d'être du présent texte. A ces trois volets s'en sont ajoutés trois autres, de portée inégale : la lutte contre les **fraudes au détachement** et le **travail illégal**, l'emploi des **travailleurs handicapés** et la promotion de **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

Votre commission soutient la philosophie globale du projet de loi, tel qu'il résulte de son examen par l'Assemblée nationale, car il témoigne d'une prise de conscience de l'importance stratégique pour notre pays de relancer l'apprentissage, de rationaliser l'offre de formation continue, de résorber la dette de l'assurance chômage, de renforcer la lutte contre les fraudes au détachement et d'encourager les entreprises à combattre les inégalités de traitement entre personnes.

Contrairement à la méthode suivie lors de la rédaction des ordonnances « Travail » du 22 septembre 2017, le Gouvernement a élaboré **deux documents d'orientation** à destination des partenaires sociaux en application de l'**article L. 1 du code du travail**¹. Les négociations ont abouti à la signature de deux accords nationaux interprofessionnels le 22 février 2018, l'un sur la formation continue et l'apprentissage, l'autre sur l'assurance chômage, tous deux ayant été signés par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, à l'exception de la CGT.

Pour autant, vos rapporteurs considèrent que la **méthode suivie par le Gouvernement pour élaborer son texte a pâti de quatre faiblesses**.

Tout d'abord, le Gouvernement entreprend une profonde réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle sans avoir mené un **travail d'expertise impartial, global et public sur le système actuel**. La loi du 5 mars 2014 n'a pas encore produit tous les effets attendus, tandis que l'apprentissage a subi depuis 2013 une forte instabilité législative et réglementaire qui a affaibli son attractivité.

Ensuite, la ministre du travail a **fragilisé la crédibilité des partenaires sociaux** en annonçant le jour même de la signature des deux ANI une réforme d'envergure de la gouvernance de la formation professionnelle, ainsi que divers arbitrages, qu'elle a qualifiés de « *big bang* ». Il aurait pourtant été utile d'informer les partenaires sociaux des grandes lignes de ces mesures pendant la négociation, même si elles risquaient de perturber son déroulement.

Par ailleurs, des **sujets substantiels** ont été ajoutés au texte lors de sa présentation en Conseil des ministres puis lors de son examen à l'Assemblée nationale.

Le Gouvernement s'est ainsi borné à inscrire dans son texte initial quelques dispositions d'accroche sur l'emploi des travailleurs handicapés et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'intention affichée de les enrichir en cours d'examen parlementaire, une fois achevées les concertations spécifiques avec les partenaires sociaux et les acteurs concernés. Si cette pratique devrait éviter une éventuelle censure du Conseil constitutionnel au titre de sa jurisprudence sur les cavaliers législatifs, elle **nuît pourtant à la qualité du travail du Parlement**, qui ne dispose ni d'une étude d'impact étayée sur les mesures introduites en cours d'examen, ni de l'avis du Conseil d'État, ni d'un délai suffisant pour entendre les personnes et organismes concernés.

¹ Cet article indique que, sauf urgence, tout projet de réforme (qu'elle soit législative ou réglementaire) envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. Le Gouvernement doit alors leur communiquer un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations doivent indiquer au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

Enfin, vos rapporteurs regrettent le manque d'information du Gouvernement sur certains **projets de décrets portant sur des sujets emblématiques du projet de loi**. Il en va ainsi des décrets sur le financement au coût contrat de l'apprentissage, ou de la durée des sanctions en cas de manquement des demandeurs d'emploi à leurs obligations.

* * *

La **réforme de la formation professionnelle** comporte trois séries de mesures. La première, relative à l'accès à la formation des actifs, s'articule autour de la monétisation du compte personnel de formation (CPF), qui est appelé à absorber le congé individuel de formation (CIF) et qui doit être géré de manière désintermédiée par la Caisse des dépôts et consignations, chargée de mettre en place une application numérique dédiée.

La seconde est une réforme de la gouvernance des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage, les instances paritaires et quadripartites nationales ayant vocation à être remplacées par une nouvelle agence publique dénommée France compétences.

Enfin le projet de loi propose une réforme de la taxe d'apprentissage et des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle. Celles-ci seraient collectées par le réseau des organismes de sécurité sociale et affectées à France compétences qui serait chargée de la répartition des fonds. Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) verraient en conséquence leurs missions recentrées sur l'offre de services aux entreprises et deviendraient des opérateurs de compétences (Opc).

La **refonte de l'apprentissage** s'articule en deux axes. D'une part, le financement et le pilotage de l'apprentissage sont profondément modifiés. Les centres de formation d'apprentis (CFA) seront financés par les opérateurs de compétences sur la base du nombre d'inscrits, selon un niveau de prise en charge par contrat d'apprentissage déterminé par les branches professionnelles. France compétences émettra des recommandations visant à faire converger ces niveaux de prise en charge. Les régions auront la capacité de soutenir financièrement les CFA au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique, en majorant ces niveaux de prise en charge et en subventionnant leurs investissements. Les CFA seront en outre librement créés, sans l'aval des régions, et deviendront des organismes de formation de droit commun soumis à une déclaration d'activité.

D'autre part, le projet de loi entend lever les freins à l'embauche d'apprentis en rapprochant leur statut de celui d'un contrat de travail de droit commun. La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera remplacée par une procédure de dépôt du contrat. L'entrée en apprentissage sera ouverte jusqu'à l'âge de 29 ans révolus et la durée du contrat d'apprentissage pourra se moduler en fonction des acquis préalables de l'apprenti. Les apprentis pourront, dans certains secteurs d'activités, travailler jusqu'à huit heures par jour et quarante heures par semaine.

Enfin, le texte supprime le passage obligatoire devant le conseil de prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage au-delà de quarante-cinq jours.

Le Gouvernement entend également réformer l'**assurance chômage**. S'agissant de sa gouvernance, il a écarté son projet initial d'une étatisation, au profit d'un encadrement de la négociation de l'assurance chômage par les partenaires sociaux. Cet encadrement vise à entamer la résorption de la dette de l'Unédic, qui devrait atteindre l'an prochain un pic de 35 milliards d'euros. Cette mesure découle également de la fiscalisation des ressources de l'assurance chômage en compensation de la suppression des contributions salariales au régime, actée dans le présent projet de loi.

Le texte étend également l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants sous de strictes conditions. Si les démissionnaires pourront bénéficier de l'allocation chômage de droit commun, les indépendants bénéficieront quant à eux d'une allocation spécifique, forfaitaire et financée par l'impôt.

Le texte autorise en outre le Gouvernement à mettre en place par décret dès janvier 2019 un système de *bonus-malus* pour lutter contre l'abus de contrats courts, et à modifier les règles du cumul allocation-salaire, en cas d'échec des négociations de branche d'ici la fin de l'année.

Enfin, il rénove les règles de contrôle des demandeurs d'emploi. Il simplifie le régime juridique de l'offre raisonnable d'emploi et donne pleine compétence à Pôle emploi pour radier et supprimer le revenu de remplacement du demandeur d'emploi en cas de manquement à ses obligations.

Le texte améliore l'arsenal juridique pour lutter contre les **fraudes au détachement**, en prévoyant par exemple la suspension d'activité d'un prestataire qui n'a pas payé ses amendes administratives. Les inspecteurs du travail bénéficieront également d'un droit de communication renforcé dans le cadre de leurs missions de lutte contre le **travail illégal**, sur le modèle de celui accordé aux agents chargés de la lutte contre la fraude fiscale.

Il prévoit également des adaptations de l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**, en modifiant notamment les règles d'acquittement de façon à davantage inciter les employeurs à l'emploi direct et à limiter les recours aux mises en œuvre partielles. Plusieurs dispositions visant à rapprocher les règles de calcul de l'OETH dans le secteur privé et le secteur public ont été prévues. Par ailleurs, le texte revisite en profondeur la notion d'accessibilité numérique.

Enfin, le texte crée de nouveaux outils pour lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

C'est la **réforme de l'apprentissage** qui **crystallise le plus d'interrogations de la part de la commission**. Lors de l'audition de la ministre du travail mercredi 20 juin 2018 devant votre commission, vos rapporteurs ont demandé au Gouvernement d'apporter des garanties sur quatre sujets d'ici l'examen du projet de loi en séance publique : le renforcement de la réforme de l'orientation des jeunes, le renforcement de la place des régions en matière d'apprentissage, le montant de l'enveloppe financière qui leur sera accordée en matière d'aménagement du territoire et les modalités de calcul du coût au contrat.

La commission a adopté le projet de loi, modifié par 215 amendements, dont 161 de ses rapporteurs, sur un total de 434 déposés sur ce texte.

Les amendements adoptés poursuivent cinq objectifs :

- renforcer le rôle des régions en matière d'apprentissage sans revenir sur les nouvelles missions confiés aux branches professionnelles ;
- favoriser la co-construction des parcours de formation et garantir la place des régions et des partenaires sociaux dans la gouvernance de la formation professionnelle ;
- renforcer les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi, tout en donnant un nouveau rôle au Parlement en amont de la négociation de la convention d'assurance chômage ;
- assurer la continuité des parcours professionnels des travailleurs handicapés entre les différents milieux de travail ;
- recentrer le projet de loi sur ses objectifs initiaux et améliorer les dispositifs proposés.

Vos rapporteurs ont œuvré pour bâtir un texte dans un esprit d'ouverture à l'égard du Gouvernement, tout en y apportant la marque des travaux menés par le Sénat depuis 2014.

<p style="text-align: center;">Sauf indication contraire, toutes les mentions d'articles législatifs et réglementaires se réfèrent au code du travail.</p>

I. AUTOUR DU NOYAU DUR DU PROJET DE LOI SE SONT GREFFÉS DE NOMBREUX VOILETS PARFOIS ÉLOIGNÉS DE L'OBJET INITIAL DU TEXTE

A. LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'APPRENTISSAGE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE FORMENT LE NOYAU DUR DU TEXTE

1. La formation professionnelle : un rôle renforcé de l'individu au détriment des organismes paritaires

L'article 1^{er} réforme le compte personnel de formation (CPF). Créé par la loi du 5 mars 2014 à la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, le CPF constitue le réceptacle du droit portable à la formation ouvert à tout actif. Alors que les partenaires sociaux s'étaient accordés, dans l'ANI du 22 février 2018, pour maintenir une comptabilisation en heures des droits inscrits au CPF, le projet de loi prévoit sa monétisation et renvoie à un décret la fixation des paramètres d'alimentation ainsi que son plafond. Le projet de loi reprend par ailleurs deux éléments de l'ANI du 22 février 2018 : la transformation du congé individuel de formation (CIF) en modalité particulière de mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et la suppression du système de listes de formations éligibles. Cet article prévoit enfin de désintermédier le recours au CPF en confiant sa gestion à la Caisse des dépôts et consignations. Cette dernière devra mettre en place un système d'information permettant au titulaire d'accéder aux formations éligibles et de s'y inscrire. La monétisation du CPF rend nécessaire l'adaptation des dispositions relatives au compte d'engagement citoyen (CEC), qui sont opérées par l'article 2.

Afin de promouvoir le développement du conseil en évolution professionnelle (CEP), l'article 3 prévoit l'élaboration d'un cahier des charges national. Les fonds de gestion du congé individuel de formation (Fongecif), qui sont également des opérateurs de CEP, étant appelés à disparaître avec le CIF, il est prévu qu'un opérateur régional compétent pour le CEP des actifs occupés du secteur privé soit désigné dans chaque région. Cet acteur doit être sélectionné par France compétences à l'issue d'un appel d'offre.

L'article 4 simplifie la définition des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle.

Afin de renforcer la qualité des formations dispensées, l'article 5 prévoit une obligation de certification des organismes assurant des formations financées par des fonds publics.

L'article 6 simplifie la définition des actions entrant dans le plan de formation des entreprises, renommé plan de développement des compétences. Il supprime la distinction entre actions visant à l'adaptation et au maintien dans l'emploi et actions de développement des compétences.

L'article 14 confie la régulation des répertoires de la certification professionnelle à France compétences et supprime la Commission nationale de la certification professionnelle. Les certifications, organisées en blocs de compétences et définies par trois référentiels, seront désormais enregistrées aux répertoires pour une durée limitée. Les décisions de création, révision ou suppression des diplômes ou titres seront soumises à l'avis conforme des commissions professionnelles consultatives ministérielles.

Le Gouvernement prévoit par ailleurs une profonde réforme de la gouvernance de la politique de formation professionnelle. **L'article 16** supprime les instances paritaires et quadripartites que sont le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ainsi que les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Coparef). Il leur substitue une nouvelle institution, qui devait initialement prendre la forme d'un établissement public rattaché au ministre chargé de la formation professionnelle. Dénommé France compétences, cet établissement sera doté d'un conseil d'administration associant des représentants de l'État, des régions et des partenaires sociaux. France compétences aura pour missions de répartir les fonds destinés au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, d'organiser le CEP ainsi que d'assurer un rôle de veille, d'animation et de proposition. Cette instance sera notamment chargée d'établir le répertoire national des certifications professionnelles et d'émettre des recommandations sur les règles de prise en charge des contrats d'alternance.

L'article 17 réforme le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Dans sa rédaction initiale, il prévoyait la fusion de la taxe d'apprentissage et des contributions au financement de la formation professionnelle et la création d'une contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (CUFPA), collectée par les organismes de sécurité sociale (le réseau des Urssaf notamment) et affectée à France compétences chargée de la répartir. Cette réforme rend nécessaires des modifications des règles spécifiques concernant certains secteurs, opérées à **l'article 18**.

Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) perdront leur rôle de collecte. **L'article 19** prévoit leur transformation en opérateurs de compétences (Opc), appelés à recentrer leurs missions sur l'offre de services, notamment en faveur des petites et moyennes entreprises et sur le financement des contrats d'alternance selon un niveau de prise en charge qu'ils définiront. Parallèlement, les branches seront incitées, par la définition d'un nouveau seuil de gestion et non plus de collecte, à revoir à la baisse le nombre d'Opc.

La réforme des circuits financiers des contributions des entreprises en matière de formation professionnelle et d'apprentissage suppose la mise en place de règles techniques de recouvrement. **L'article 20** habilite le Gouvernement à les fixer par ordonnances dans un délai de 18 mois.

2. L'apprentissage : un financement au contrat à la main des branches professionnelles

Le projet de loi entend simplifier les règles encadrant le contrat d'apprentissage et les centres de formation d'apprentis pour faciliter l'embauche d'apprentis.

Le dispositif d'enregistrement du contrat d'apprentissage, qui implique un contrôle préalable à son exécution, sera remplacé, à l'**article 7**, par une procédure de dépôt du contrat d'apprentissage auprès des futurs Opco.

Le statut de l'apprenti est modifié par l'**article 8** afin de rehausser la limite d'âge d'entrée en apprentissage, de moduler la durée de l'apprentissage, de prévoir la possibilité d'allonger la durée maximale de travail et de favoriser la mobilité internationale des apprentis. Les obligations incombant aux maîtres d'apprentissage sont également renforcées. Les conditions de rupture du contrat d'apprentissage seront allégées en supprimant le passage obligatoire devant le conseil de prud'hommes ainsi qu'en ouvrant la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat d'un apprenti qui aurait été définitivement exclu de son centre de formation. Les modalités de rupture du contrat, tant à l'initiative de l'employeur que de l'apprenti, sont également assouplies à l'**article 9**.

L'**article 11** modifie le régime juridique des centres de formation d'apprentis qui deviendront, sous réserve de dispositions spécifiques liées à leurs missions d'enseignement et d'accompagnement, des organismes de formation de droit commun. Ils seront ainsi exemptés, pour leur création, de l'aval des régions au profit d'une déclaration d'activités et devront se mettre en conformité avec ce nouveau régime au 31 décembre 2021.

Une aide unique est créée par l'**article 12** pour les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés embauchant des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. En conséquence, les primes régionales, celle pour l'emploi d'apprentis handicapés ainsi que le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage sont supprimés. Les exonérations de cotisations sociales sont en revanche maintenues.

D'autres dispositifs de formation en alternance sont modifiés à l'article 13. Les titulaires d'un contrat de professionnalisation pourront effectuer une mobilité à l'étranger. Cet article met en place, dans le cadre du contrat de professionnalisation, une expérimentation pour acquérir d'autres types de qualifications qui seront définies par l'employeur et l'opérateur de compétences. Il procède à des mesures de coordination concernant les contrats de professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi. Enfin, il supprime les périodes de professionnalisation.

Le financement de l'apprentissage s'effectuera au contrat par les opérateurs de compétences, sur la base d'un niveau de prise en charge défini par les branches professionnelles.

L'article 19 prévoit que les opérateurs de compétences seront chargés d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon le niveau de prise en charge fixé par les branches professionnelles. Aux termes de **l'article 16**, France compétences aura pour mission d'émettre des recommandations sur le niveau et les règles de cette prise en charge afin de favoriser leur convergence.

La région pourra contribuer au financement des centres de formation d'apprentis au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique, au moyen de deux enveloppes financières, comme le prévoit **l'article 15**. D'une part, en matière de dépenses de fonctionnement, elle pourra majorer le niveau de prise en charge par contrat d'apprentissage, grâce à une dotation qui lui sera attribuée par France compétences. D'autre part, elle continuera à bénéficier de l'affectation d'une fraction de la taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE), dans des conditions fixées chaque année par la loi de finances, pour verser des subventions aux centres de formation d'apprentis pour soutenir leurs dépenses d'investissements.

Par ailleurs, **l'article 10** étend les compétences des régions en matière d'orientation professionnelle des élèves et étudiants et leur transfère une partie des missions des directions régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions. À titre expérimental, des agents du ministère de l'éducation nationale pourront également être mis à disposition des régions pour participer à l'exercice de leurs missions d'orientation.

L'article 21 procède à l'adaptation des règles encadrant le contrôle administratif et financier de la formation professionnelle afin de tirer les conséquences du regroupement des actions de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

L'article 23 propose de ratifier sans modification trois ordonnances concernant le compte personnel d'activité dans la fonction publique, sa mise en œuvre pour certains agents des chambres consulaires, et l'adaptation du code du travail à Mayotte.

Les articles 22 et 24 procèdent aux mesures de coordination nécessaires pour l'application du présent projet de loi.

Enfin, **l'article 25** prévoit que les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage seront, sauf dispositions particulières d'entrée en vigueur, applicables au 1^{er} janvier 2019. Les nouvelles règles encadrant le statut de l'apprenti ne seront applicables qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

3. L'assurance chômage : une volonté de l'État de devenir un acteur incontournable

Dans la feuille de route communiquée aux partenaires sociaux le 25 octobre 2017, précisée par le programme de travail portant orientation pour la réforme de l'assurance chômage qui leur a été transmis le 14 décembre 2017, le Gouvernement a présenté quatre objectifs relatifs à la réforme de l'assurance chômage, qui reprennent les engagements du Président de la République pendant la campagne électorale :

- l'ouverture, sous conditions, aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants ;
- la lutte contre l'abus des contrats courts ;
- la rénovation des règles de contrôle des demandeurs d'emploi ;
- la réforme de la gouvernance de l'assurance chômage.

Ce sont ces objectifs que transcrit le titre II du présent projet de loi.

L'**article 26** pose le principe de l'extension de l'assurance chômage d'une part aux démissionnaires, s'ils remplissent des conditions d'activité antérieures spécifiques et disposent d'un projet professionnel réel et sérieux, et d'autre part aux travailleurs indépendants.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une allocation d'assurance chômage devra solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP) préalablement à sa démission, afin de garantir le caractère réel et sérieux de son projet professionnel en application de l'**article 27**. Cet article prévoit également que cette personne est radiée des listes des demandeurs d'emploi et perd le bénéfice de son allocation d'assurance chômage si elle n'accomplit pas les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel, le premier contrôle étant effectué par Pôle emploi au plus tard six mois après l'ouverture des droits.

Symétriquement, l'**article 28** définit les conditions que doivent remplir les travailleurs indépendants en cas de cessation d'activité pour bénéficier d'une indemnisation par Pôle emploi.

S'agissant du deuxième objectif de la réforme, l'**article 29** introduit le **critère des fins de contrat** parmi ceux que la convention d'assurance chômage peut retenir pour moduler les contributions d'assurance chômage, à condition toutefois que les personnes concernées s'inscrivent à Pôle emploi. Les fins de contrat ne s'appliqueront pas aux intermittents du spectacle.

L'**article 30** consacre la suppression des contributions salariales de droit commun à l'assurance chômage, dans le prolongement des mesures inscrites dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. Il maintient toutefois la possibilité de cotiser à l'assurance chômage pour les intermittents du spectacle et les salariés expatriés.

Afin d'assurer la continuité du financement de Pôle emploi, l'**article 31** prévoit que les règles antérieures à la présente loi s'appliqueront en 2019 et 2020 pour calculer la contribution de l'Unédic qui lui est versée, et qui ne pourra pas être inférieure à 10 % des recettes du régime.

Alors que le Gouvernement avait initialement envisagé de transformer l'assurance chômage en un régime public, l'**article 32** prévoit la communication aux partenaires sociaux d'un document de cadrage du Premier ministre avant l'ouverture de la négociation de la convention d'assurance chômage, dans le but notamment de résorber la dette de l'Unédic.

Dans le prolongement de ce document de cadrage, l'**article 33** autorise le Gouvernement à fixer par décret en Conseil d'État, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020, les règles relatives, d'une part, à l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires ayant élaboré un projet professionnel et, d'autre part, au *bonus-malus* et au cumul allocation-salaire si les négociations menées dans les branches professionnelles n'aboutissent pas d'ici fin de l'année.

Quant au dernier objectif du Gouvernement relatif à l'accompagnement et au contrôle des demandeurs d'emploi, l'**article 34** prévoit l'expérimentation pendant dix-huit mois d'un journal de bord dématérialisé tenu par le demandeur d'emploi, qui indiquera les démarches réalisées pour retrouver un emploi.

L'**article 35** supprime les critères légaux de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) qui variaient en fonction de la durée d'inscription à Pôle emploi (3, 6 et 12 mois), en renvoyant au conseiller référent le soin de la définir avec le demandeur d'emploi dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi, tout en conservant trois motifs de refus légitime.

L'**article 36** actualise la liste des manquements des demandeurs d'emploi pouvant entraîner une radiation de la liste des demandeurs d'emploi ; il transfère également du Préfet à Pôle emploi la compétence pour supprimer le revenu du demandeur d'emploi en cas de manquement et le cas échéant lui infliger une pénalité administrative en cas de fausse déclaration.

S'agissant de l'**outre-mer**, l'**article 37** adapte certaines dispositions relatives à l'assurance chômage à Mayotte, notamment des règles d'indemnisation des intermittents du spectacle, et modifie plusieurs mesures spécifiques aux territoires ultra-marins pour tenir compte de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires ayant élaboré un projet professionnel.

L'**article 38** actualise notamment le régime juridique de l'accord signé par les partenaires sociaux pour définir le contrat de sécurisation professionnelle afin de tenir compte des nouvelles règles de négociation de la convention d'assurance chômage.

Enfin, l'**article 39** fixe les deux exceptions au principe selon lequel les dispositions des articles 26 à 38 du présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

B. DE NOMBREUX VOLETS SE SONT AJOUTÉS A CES DISPOSITIONS

1. L'adaptation des règles relatives à l'emploi des travailleurs handicapés

Plusieurs articles du projet de loi portent d'importantes modifications des modalités d'emploi des personnes handicapées. Ils s'inscrivent dans une **réforme de grande ampleur engagée sous l'autorité du président de la République**, un peu plus de trente ans après la promulgation de la loi de 1987 sur l'emploi des personnes handicapées, à l'origine du taux d'emploi de 6 % et du fonds d'insertion des personnes handicapées dans l'emploi.

Deux grands axes de cette réforme ont pour l'heure été dégagés. Le premier axe concerne **la simplification du recrutement des travailleurs handicapés**. Constatant que le taux d'emploi effectif des personnes handicapées - 3,4 % - se situe bien en-deçà des 6 % prescrits par le code du travail, plaçant la France à un rang inférieur à celui de plusieurs de ses voisins qui n'imposent pourtant pas de taux d'emploi obligatoire, le Gouvernement a entamé une série de concertations avec les partenaires sociaux et les associations, dont plusieurs conclusions sont reprises dans le projet de loi. D'autres dispositions devraient être présentées au Parlement dans le projet de loi portant plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).

Le second axe consistera à **améliorer les aides et les soutiens apportés aux personnes handicapées comme à leurs employeurs**, afin de consolider l'offre actuelle aux employeurs et aux employés sur **l'adaptation du poste de travail, la formation de l'équipe et l'accompagnement individualisé sur le long terme**.

Le projet de loi initial comporte des dispositions sur trois sujets : **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), la réforme du modèle des entreprises adaptées, et deux mesures relatives à l'accessibilité**.

Les **articles 40 à 42** révisent l'obligation faite à tout employeur de compter 6 % de travailleurs handicapés. Les possibilités actuelles d'acquittement de l'OETH par un employeur par sous-traitance au secteur du travail protégé ou adapté (STPA) sont fortement réduites dans **l'objectif de favoriser l'emploi direct**. Les démarches déclaratives des employeurs sont simplifiées avec la mention directe de leur taux d'emploi sur la déclaration sociale nominative (DSN).

L'**article 43** propose une réforme ambitieuse du modèle de l'entreprise adaptée. Ses principes de recrutement sont revus, dans le sens d'un rapprochement de son statut avec celui de l'entreprise ordinaire. L'article 43 s'inscrit dans la lignée des articles 40 à 42 : les contraintes administratives exercées sur le milieu de travail doivent se limiter à des **mesures strictement incitatives à l'emploi direct**. Par conséquent, le Gouvernement semble avoir opté pour un effacement progressif de la structure dérogatoire au profit d'aménagements identifiés du milieu ordinaire.

Les **articles 44** et **45**, transposant des directives européennes, précisent certains thèmes relatifs à l'**accessibilité**. L'article 44 revient sur le principe d'accessibilité numérique universelle et introduit la notion de « **charge disproportionnée** », susceptible d'exonérer certaines administrations ou entreprises de leur obligation d'accessibilité. Quant à l'article 45, il instaure une exception au droit d'auteur en cas de reproduction ou représentation d'une œuvre pour compte d'un tiers atteint de handicap.

2. Diverses dispositions en matière d'emploi

L'**article 46** intègre les salariés titulaires d'un contrat aidé dans le calcul des effectifs de l'entreprise uniquement en ce qui concerne les seuils relatifs à la mise en place obligatoire des institutions représentatives du personnel.

Le Conseil national de l'insertion par l'activité économique sera supprimé en application de l'**article 47**, et il sera remplacé par le Conseil national de l'inclusion dans l'emploi, conformément aux préconisations du rapport de Jean-Marc Borello remis le 16 janvier 2018 à la ministre du travail.

La participation obligatoire des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes aux maisons de l'emploi est supprimée à l'**article 48**.

L'**article 49** autorise les membres du conseil d'administration de Pôle emploi à recourir à une procuration quel que soit l'objet de la délibération, et à créer des établissements à compétence nationale ou spécifique.

3. Le renforcement de la lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal

Le projet de loi propose tout d'abord des mesures pour assouplir les règles relatives à la déclaration de détachement préalable dans des situations particulières.

L'**article 50** prévoit en effet qu'un accord international pourra adapter les règles de déclaration du détachement de travailleurs dans les zones frontalières, tandis qu'un arrêté du ministre du travail fixera les prestations de courte durée et les événements ponctuels dispensés de cette déclaration.

De même, l'**article 51** supprime l'obligation de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un correspondant en France pour tout employeur étranger qui détache des salariés pour son propre compte. En contrepartie, il devra déclarer lui-même à l'inspection du travail tout accident du travail concernant un de ses salariés détachés.

La contribution financière de 40 euros due pour toute déclaration préalable de détachement est abrogée à l'**article 52** en raison des difficultés techniques rencontrées pour sa mise en œuvre.

Le texte propose également plusieurs mesures pour renforcer l'arsenal législatif en matière de lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal.

L'**article 53** relève de 2 000 à 3 000 euros le plafond des sanctions administratives prononcées par le directeur de la Direccte, tant à l'égard des prestataires étrangers que des entreprises françaises, et de 4 000 à 6 000 euros le plafond en cas de récidive dans les deux ans.

L'**article 54** renforce quant à lui le devoir de vigilance des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage, qui devront vérifier que leur prestataire étranger s'est acquitté du paiement de ses éventuelles amendes administratives. Il autorise également un agent de l'inspection du travail à suspendre, pendant une période de deux mois renouvelable, l'activité d'un prestataire étranger qui n'a pas payé ses amendes administratives.

L'**article 55** supprime le caractère suspensif des recours formés par les prestataires étrangers contre les amendes administratives.

En application de l'**article 56**, le préfet pourra suspendre, pendant une période maximale de trois mois, l'activité d'une entreprise qui exerce des prestations sur des chantiers itinérants lorsqu'un procès-verbal pour travail illégal ou un rapport d'un agent de contrôle chargé de la lutte contre le travail illégal lui sera communiqué.

Un prestataire étranger sera réputé commettre une infraction de dissimulation d'activité, en vertu de l'**article 57**, s'il se prévaut des règles du détachement alors qu'il n'exerce dans son pays d'origine que des activités relevant de la gestion interne ou administrative, ou que son activité en France est habituelle, stable et continue.

L'**article 58** crée une amende administrative pour sanctionner le défaut de déclaration préalable des chantiers forestiers ou sylvicoles dépassant des seuils fixés par voie réglementaire.

L'**article 59** rend quasi systématique la peine complémentaire de diffusion sur un site dédié du ministère du travail en cas de condamnation pour travail dissimulé commis en bande organisée.

Enfin, l'**article 60** instaure un droit de communication renforcé pour les agents de l'inspection du travail en charge de la lutte contre le travail illégal, en reprenant quasiment toutes les prérogatives reconnues aux agents chargés de la lutte contre la fraude fiscale.

4. La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le projet de loi initial comportait deux articles relatifs au parcours professionnel des femmes.

L'**article 61** prévoit la systématisation, dans toutes les entreprises de plus de cinquante salariés, de la mesure des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à l'aide d'un logiciel dont les caractéristiques seront définies par décret.

L'**article 62** enrichit l'obligation d'information qui s'impose à tout employeur ou recruteur en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

5. La modification des règles de détachement dans la fonction publique

Les **articles 63, 64 et 65** du projet de loi portent une modification substantielle du régime de la disponibilité dans les trois fonctions publiques. Ils prévoient que la mise en disponibilité d'un fonctionnaire pour exercice d'une activité professionnelle dans le secteur privé donne droit pour ce dernier, dans une limite de cinq ans, au **maintien du bénéfice de son avancement**.

II. LES MODIFICATIONS APPORTÉES À L'ASSEMBLÉE NATIONALE N'ONT PAS DÉNATURÉ LE TEXTE INITIAL

A. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS CONCERNANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'APPRENTISSAGE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE

S'agissant de l'**apprentissage**, les principaux apports de l'Assemblée nationale ont visé à :

- renforcer les obligations de publicité incombant aux centres de formation d'apprentis (CFA) sur leurs formations ;

- compléter les missions des CFA, notamment pour que les apprentis en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement spécifique ;

- rétablir la possibilité pour les établissements publics locaux d'enseignement de créer des unités de formation par apprentissage (Ufa) ;

- expérimenter, pour les apprentis résidant dans les départements et régions d'outre-mer, l'exécution partielle de leur contrat dans un État voisin ;

- préciser les missions des chambres consulaires en matière d'apprentissage, en indiquant qu'elles assureront un accompagnement des entreprises embauchant des apprentis ;

- faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les maîtres d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification ;

- restreindre le champ de l'interdiction d'emploi d'un mineur de plus de seize ans au sein de débits de boissons à consommer sur place au seul cas où il serait affecté au service au bar ;

- créer des classes de troisième « prépa-métiers » au collège afin de préparer les élèves qui le souhaitent à l'apprentissage ou à la voie professionnelle grâce à des stages en milieu professionnel ;

- inscrire dans la loi les campus des métiers et des qualifications ainsi que les écoles de production ;

- prévoir que les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche pourront créer des filiales de droit privé afin de développer leur offre de formation continue et d'apprentissage ;

- créer un dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat à durée indéterminée qui alterneront des périodes d'enseignement en organismes de formation ou en entreprise et des périodes d'activité professionnelle en entreprise, afin d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;

- ouvrir la possibilité aux personnes en situation de handicap poursuivant une formation technologique ou professionnelle de recevoir une attestation de compétences professionnelles si elles n'ont pas la possibilité d'obtenir le diplôme ou le titre délivré par l'État.

Concernant la **formation professionnelle**, les principaux amendements adoptés à l'Assemblée nationale ont tendu à :

- introduire une « clause de revoyure » sur les paramètres du CPF ainsi que la possibilité pour les entreprises de conclure des accords collectifs portant sur l'abondement par l'employeur du CPF de ses salariés ;

- créer des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), dont la mission sera de valider et d'accompagner les projets de transition professionnelle dans le cadre de la mobilisation du CPF ou d'un projet de reconversion porté par un salarié qui souhaite démissionner et bénéficier de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article 26. Par ailleurs, les CPIR exerceront à titre transitoire le rôle d'opérateur du CEP. On peut donc voir dans la création de ces instances un moyen de pérenniser le rôle actuel des Fonds de gestion du congé individuel de formation (Fongecif), qui disparaissent en tant que tels ;

- limiter à 15 le nombre de membres du conseil d'administration de France compétences et les soumettre, ainsi que le directeur général à l'obligation de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale auprès de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;

- réécrire intégralement l'article 17. La rédaction issue des travaux de nos collègues députés adapte les règles relatives aux contributions à la formation professionnelle tout en maintenant les taux applicables. Elle réforme plus profondément la taxe d'apprentissage qui se décomposera de deux fractions. La première, équivalant à 87 % de la collecte, sera destinée au financement des contrats d'apprentissage et l'autre (13 %) sera acquittée par les entreprises sous forme de dépenses libératoires en faveur des organismes actuellement éligibles au « hors quota ». Ainsi, si une contribution unique est toujours mentionnée, le dispositif proposé est finalement beaucoup plus proche du droit actuel que de l'ambition initiale du Gouvernement, la principale différence avec le droit en vigueur étant la collecte des contributions par les Urssaf et l'affectation de leur produit à un organisme unique.

Quant au volet relatif à l'**assurance chômage**, les principaux apports de l'Assemblée nationale ont visé à :

- valider les droits à la retraite du travailleur indépendant pour les périodes pendant lesquelles il bénéficiera de la nouvelle allocation versée par Pôle emploi ;

- étendre le critère des fins de contrat de travail aux contrats d'intérim pour moduler la contribution des employeurs à l'assurance chômage ;

- expérimenter la possibilité pour un employeur de conclure un CDD unique pour remplacer plusieurs salariés ;

- préciser que le document de cadrage de la négociation de la convention d'assurance chômage devra être précédé d'une concertation avec les partenaires sociaux représentatifs au plan national et interprofessionnel, et obliger le Gouvernement à présenter ses hypothèses macroéconomiques ainsi que le montant prévisionnel des recettes fiscales qui seront affectées à l'Unédic pendant les trois prochaines années ;

- obliger Pôle emploi à indiquer, sous peine de nullité, les délais et voies de recours dans les notifications de décisions relatives aux demandes d'allocation ;

- autoriser ce dernier à délivrer directement une contrainte à l'encontre d'un employeur pour récupérer les sommes versées à un demandeur d'emploi en cas de licenciement déclaré irrégulier par le juge ;

- harmoniser les règles de remboursement en cas de sommes indûment versées au demandeur d'emploi.

B. LES AUTRES APPORTS SUBSTANTIELS AU PROJET DE LOI

S'agissant de la **politique de l'emploi**, l'Assemblée nationale a prévu deux expérimentations. La première concerne les entreprises d'insertion par le travail indépendant et durera trois ans. La seconde, prévue jusqu'au 31 décembre 2021, porte sur les entreprises de travail partagé dédiées au développement de l'employabilité des personnes confrontées à des difficultés d'insertion.

Concernant **l'emploi des travailleurs handicapés**, les principaux amendements adoptés à l'Assemblée nationale ont visé à :

- élargir le champ des nouvelles règles d'établissement de l'OETH, en étendant l'obligation uniquement déclarative à tout employeur ou toute administration et en modifiant l'échelle de calcul qui passe de l'établissement à l'entreprise elle-même ;

- ouvrir davantage l'emploi des personnes handicapées à des formes moins classiques d'embauches, telles que les stages, les périodes de mise en situation en milieu professionnel et le travail intérimaire ;

- limiter le nombre de critères de modulation de la contribution des employeurs au seul critère de l'âge du salarié ;

- ouvrir davantage le télétravail aux travailleurs handicapés ;

- redéfinir le calcul des contributions des écoles et des universités ;

- prévoir une habilitation pour légiférer par ordonnances sur la réforme du financement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Concernant le volet relatif à **l'égalité professionnelle**, les principaux amendements adoptés à l'Assemblée nationale ont tendu à :

- introduire la publication obligatoire des écarts de rémunérations constatés au sein des entreprises de plus de cinquante salariés ;

- prévoir une pénalité financière substantielle en cas de non rattrapage salarial sous trois ans ;

- créer un référent sur les questions de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Concernant les **dispositions relatives à la fluidité des parcours des fonctionnaires**, les principaux amendements adoptés à l'Assemblée nationale ont eu pour objet d'élargir les possibilités de recrutement par voie directe (c'est-à-dire hors voie de concours ou d'avancement de grade) pour certains postes à responsabilité des trois fonctions publiques.

III. LES PRINCIPAUX AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

A. APPRENTISSAGE : RENFORCER LE RÔLE DES RÉGIONS

Sans remettre en cause l'économie générale du texte concernant l'apprentissage, votre commission a adopté des amendements visant principalement à renforcer le rôle des régions dans la gouvernance des formations initiales en alternance, à consolider les dispositions relatives à l'orientation des élèves et des étudiants ainsi qu'à compléter les mesures de simplification du statut de l'apprenti.

Premièrement, votre commission a souhaité renforcer le rôle des régions concernant le pilotage de l'apprentissage. Elle a effet estimé que les régions disposaient de compétences et d'expériences en matière de développement économique et de formation professionnelle utiles au développement et au pilotage de l'apprentissage. Par conséquent, les amendements adoptés par votre commission à l'initiative de vos rapporteurs visent à instituer **une stratégie régionale pluriannuelle des formations en alternance.** Cette stratégie sera élaborée par la région, en lien avec les acteurs économiques et les partenaires sociaux, dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Les branches et les opérateurs de compétences devront prendre en compte cette stratégie régionale qui permettra à la région d'identifier les besoins en matière d'offre de formation professionnelle initiale sur son territoire et de définir en conséquence sa politique de soutien à l'apprentissage.

En outre, **les régions pourront conclure des conventions d'objectifs et de moyens avec les CFA dans le cadre des dépenses régionales de soutien à l'apprentissage.** Ces conventions permettront aux régions d'assurer le suivi des subventions qu'elles verseront aux CFA. Elles organiseront également un **débat annuel en conseil régional sur les dépenses engagées en matière d'apprentissage,** sur la base d'un rapport présenté par l'exécutif régional.

Deuxièmement, s'agissant de l'orientation des élèves et des étudiants, votre commission a souhaité donner aux régions les moyens de réaliser les actions d'information sur les professions et les formations qui leur seront confiées. Par conséquent, les régions disposeront, pour chaque classe de quatrième et de troisième, d'au moins vingt heures par an prises sur le temps scolaire pour organiser des actions d'information. Les missions d'orientation restant une prérogative des enseignants, votre commission a également **renforcé la formation initiale et continue des enseignants afin qu'ils soient sensibilisés au monde économique et professionnel, aux professions et aux métiers.**

Enfin, votre commission a complété les règles encadrant le contrat d'apprentissage et les centres de formation d'apprentis. Concernant le statut de l'apprenti, elle a supprimé le critère de l'âge dans le calcul de la rémunération, afin que les apprentis les plus âgés ne soient plus pénalisés dans leur recherche d'un employeur. Elle a souhaité étendre les règles encadrant la mobilité au sein de l'Union européenne aux pays hors de l'Union. En outre, votre commission a veillé au respect des droits de l'apprenti en faisant intervenir le médiateur consulaire en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. S'agissant des CFA, votre commission a ajouté à leurs missions l'accueil de jeunes en stages organisés par les établissements scolaires. Elle a souhaité maintenir la possibilité d'accueillir en CFA des apprentis qui n'ont pas encore trouvé d'employeur afin qu'ils soient accompagnés pendant trois mois dans la recherche d'une entreprise. Enfin, attachée à la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage, votre commission a adopté un amendement visant à associer les maîtres d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis.

B. FORMATION PROFESSIONNELLE : FAVORISER LA CO-CONSTRUCTION DES PARCOURS DE FORMATION ET GARANTIR LA PLACE DES RÉGIONS ET DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA GOUVERNANCE

Vos rapporteurs sont pour le moins réservés sur la monétisation du CPF. Ils notent en effet que si la montée en charge de ce dispositif n'est pas à la hauteur des besoins de l'économie française en termes de développement des compétences, il est certainement trop tôt pour tirer des conclusions définitives. Ils notent par ailleurs que les partenaires sociaux, sans nier les limites du compte en heures, s'étaient mis d'accord pour ne pas le remettre en cause, faute de pouvoir élaborer un meilleur système.

La monétisation constitue, de l'aveu même de la ministre du travail et de son entourage, un pari. Vos rapporteurs estiment qu'il eut été préférable de légiférer sur la base d'éléments d'évaluation préalable plus solides. Votre commission n'a pas pour autant rejeté le principe même de l'alimentation en euros et a adopté plusieurs amendements visant à garantir une revalorisation régulière des flux mais aussi des stocks et à renforcer la co-construction des parcours de formation entre l'employeur et le salarié. Il demeure que les paramètres envisagés par le Gouvernement (500 euros par an dans la limite de 5 000 euros) sont insuffisants et pourraient conduire à une régression des droits à la formation des actifs. Votre commission a adopté un amendement de vos rapporteurs visant à garantir une période de transition pour la conversion en euros des stocks d'heures dont disposent les titulaires d'un CPF.

Si votre commission approuve la mise en place d'un **opérateur régional du CPF** des actifs occupés du secteur privé, elle a choisi de confier sa désignation non pas à France compétences mais à la **région**, qui demeure l'échelon compétent en matière de formation professionnelle.

Il est également apparu nécessaire de préciser davantage les dispositions relatives à France compétences afin de garantir une gouvernance réellement quadripartite de la politique de formation professionnelle et de l'alternance. Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc fixé à 5 le nombre de membres des collèges, portant ainsi le nombre de membres du conseil d'administration à 25, et elle a prévu l'élection d'un président en plus du directeur général nommé par décret.

Enfin, la transformation en opérateurs de compétences des Opcva suppose que les branches s'entendent sur les nouveaux périmètres de ces opérateurs. Le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoyait un délai particulièrement serré, les partenaires sociaux devant désigner leur Opcva avant le 31 octobre 2018. Votre commission a allongé le délai de négociation en repoussant la date limite au 31 décembre 2018, pour une mise en place effective au 1^{er} avril 2019.

C. ASSURANCE CHÔMAGE : CRÉER DES MESURES INCITATIVES À LA REPRISE D'UN EMPLOI

La commission a adopté plusieurs amendements sur le volet relatif à l'**assurance chômage**, qui poursuivent **quatre objectifs** : renforcer les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi ; garantir la soutenabilité financière de l'assurance chômage ; supprimer le *bonus-malus* et améliorer l'information du Parlement avant l'ouverture de la négociation de la convention d'assurance chômage.

En premier lieu, elle a veillé à **renforcer simultanément les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi**.

Dès l'élaboration de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), le demandeur d'emploi devra être informé des sanctions encourues s'il ne respecte pas ses obligations (radiation et suppression du revenu de remplacement), et les recours qui lui sont offerts s'il entend les contester. En cas de projet de radiation, le demandeur d'emploi devra être en mesure de présenter ses observations préalables. La radiation ne pourra dépasser un mois en cas de premier manquement, mais Pôle emploi devra fixer sa durée en tenant compte des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement du demandeur d'emploi ainsi que de ses ressources, en particulier s'il bénéficie d'une allocation de solidarité, et de ses charges. Le revenu de remplacement sera supprimé pendant une période comprise entre un et six mois en cas de manquement répété. En cas de fraude, le plafond de la pénalité administrative est relevé de 3 000 à 10 000 euros.

S'agissant des devoirs du demandeur d'emploi, la commission a indiqué que le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) devra tenir compte de la **difficulté de recrutement** pour certains métiers. Elle a prévu une **refonte** systématique du PPAE à l'issue d'**un an d'inscription** à Pôle emploi, afin d'étudier l'opportunité de réorienter les recherches du demandeur d'emploi et éviter ainsi le risque d'enfermement dans le chômage de longue durée. Le demandeur d'emploi aura la possibilité pendant les **deux premières années** de chômage de refuser légitimement une **offre raisonnable d'emploi** si le salaire proposé est **manifestement** inférieur à celui proposé habituellement dans la région pour la profession concernée. Au-delà de cette période, il ne pourra pas refuser une offre d'emploi qui lui procurerait un salaire supérieur à son revenu de remplacement. La convention d'assurance chômage pourra toutefois adapter cette période pour tenir compte des spécificités de certains publics.

En deuxième lieu, la commission a veillé à garantir la **soutenabilité financière de l'assurance chômage**.

Elle a prévu que seuls les salariés ayant cotisé au moins **sept ans** au régime d'assurance chômage pourront bénéficier de la nouvelle allocation ouverte aux **démissionnaires**. Ce faisant, elle reprend le souhait des partenaires sociaux exprimé dans l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018, alors que le Gouvernement retient une durée de cotisation de cinq ans.

Elle a par ailleurs indiqué que la future **allocation des travailleurs indépendants** devra être « *exclusivement* » financée par l'impôt.

La commission a également souhaité **ouvrir la liste des financements possibles de l'assurance chômage** : contributions salariales, contributions patronales, recettes diverses et impositions de toutes natures. Elle a en effet considéré que l'examen du présent projet de loi n'était pas le cadre approprié pour débattre du remplacement des contributions salariales par des ressources fiscales.

En troisième lieu, elle s'est **opposée au dispositif du bonus-malus** proposé par le Gouvernement. Ce critère apparaît comme peu opérationnel et pénalisant pour de très nombreux secteurs d'activités. C'est pourquoi la commission a supprimé l'article 29, qui ajoute le critère de fins de contrat pour moduler la contribution des employeurs à l'assurance chômage. En conséquence, elle a supprimé la possibilité offerte au Gouvernement de fixer par décret en Conseil d'État les règles relatives au *bonus-malus* et celles portant sur le cumul allocation-salaire si les négociations de branche n'aboutissent pas. La commission a repoussé du 1^{er} janvier 2019 au 1^{er} juillet 2019 la date limite fixée aux partenaires sociaux pour publier un rapport sur le bilan des négociations de branche portant sur la lutte contre la précarité.

En dernier lieu, la commission a souhaité **renforcer la place du Parlement dans le pilotage de l'assurance chômage**. Le Gouvernement devra en effet lui communiquer le projet de document de cadrage de la négociation de la convention d'assurance chômage au plus tard quatre mois avant sa fin de validité. Chaque commission compétente pourra s'exprimer sur ce document essentiel, sans préjudice des prérogatives reconnues au Gouvernement.

Il convient par ailleurs d'indiquer que la commission a introduit dans le texte l'**article 49 bis**, pour prévoir la remise avant le 30 juin 2019 d'un rapport d'évaluation intermédiaire sur l'expérimentation « *zéro chômage de longue durée* », établi par un comité scientifique spécifique, afin d'étudier l'opportunité d'anticiper sa généralisation compte tenu des bons résultats déjà observés.

D. UNE PRÉOCCUPATION POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : SÉCURISER LES PARCOURS

De façon générale, la commission des affaires sociales estime que les articles du projet de loi relatifs à l'emploi des personnes handicapées se concentrent excessivement sur le régime des structures (milieu ordinaire et entreprise adaptée), et négligent ainsi la dimension essentielle de la **continuité du parcours**.

La commission s'est donc attachée à introduire dans le texte la transversalité nécessaire du parcours du travailleur handicapé entre les différents milieux de travail disponibles. Elle a notamment **supprimé l'article L. 5213-20 du code du travail**, selon lequel « *les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail [...] s'avère impossible peuvent être admises dans un Esat* », et qui peut produire de graves effets, en faisant de la CDAPH, dont la mission ne consiste pas à connaître des réalités des bassins d'emploi, un décideur préalable de la disponibilité des entreprises adaptées et du milieu ordinaire et en lui permettant de réorienter en milieu protégé une personne dont elle avait d'abord jugé qu'elle relevait du milieu adapté ou ordinaire de travail.

Elle s'est également montrée soucieuse du cas où un **travailleur handicapé quitte le milieu protégé pour le milieu adapté ou le milieu ordinaire** et fait l'objet d'un licenciement avant le terme de la durée minimale de quatre mois. Il se retrouve alors inéligible à toute indemnisation du chômage. Le départ du milieu protégé n'est donc pas de nature, actuellement, à sécuriser le parcours du travailleur handicapé. Elle a donc prévu, pour le cas de l'indemnisation des travailleurs handicapés en milieu adapté ou ordinaire, un renvoi à un décret prévoyant la sécurisation financière des travailleurs ayant sauté le pas du milieu protégé.

Enfin, bien que favorable aux modifications apportées au statut de l'entreprise adaptée, qui tendent à la rapprocher du droit commun, la commission a souhaité que le statut dérogatoire qui lui est actuellement reconnu **en cas de reprise de marché** soit maintenu, afin de ne pas bouleverser son modèle de développement.

E. RECENTRER LE PROJET DE LOI SUR SES OBJECTIFS INITIAUX TOUT EN AMÉLIORANT LES DISPOSITIFS PROPOSÉS DANS LE TEXTE

En premier lieu, la commission a supprimé plusieurs articles.

La commission a supprimé l'**article 40 A**, qui renforce la responsabilité sociale des plateformes électroniques à l'égard de leurs collaborateurs. Elle a en effet considéré que l'adoption tardive de cet amendement en séance publique à l'Assemblée nationale ne permettait pas un débat serein et éclairé du Parlement. Sur le fond, la portée conférée à la charte prévue à cet article est susceptible de poser des difficultés juridiques importantes.

Les dispositions prévues aux **articles 63 à 65**, contestées dès l'avis donné par le Conseil d'État sur le projet de loi, ont fait l'objet de réactions assez vives. Bien qu'elles contribuent à fluidifier les parcours professionnels - ce qui a justifié leur inscription dans ce projet de loi selon le Gouvernement - elles ne mobilisent probablement pas les bons leviers et risquent de creuser un peu plus l'antagonisme qui existe d'une part, entre les fonctionnaires et les salariés du secteur privé et, d'autre part, entre les hauts fonctionnaires et les autres agents publics. D'où la **suppression** de ces articles en commission.

Le caractère prématuré et insuffisamment concerté des mesures relatives au rapprochement des parcours professionnels des fonctionnaires et des contractuels a également conduit la commission à **supprimer les articles 65 bis, 65 ter et 65 quater**.

En deuxième lieu, la commission a souhaité améliorer certains dispositifs prévus dans le projet de loi initial.

Afin d'éviter les stratégies de contournement et les fraudes au détachement, la commission a exclu du périmètre des **accords internationaux** les entreprises établies depuis moins de deux ans en zone frontalière et les salariés embauchés depuis moins d'un an, tout en limitant leur durée à trois ans.

La commission a par ailleurs relevé à 4 000 euros le **plafond de l'amende administrative** liée aux fraudes au détachement et à 8 000 euros en cas de récidive.

Elle a également **élargi le caractère semi-automatique de la peine complémentaire d'affichage** sur la « liste noire » aux infractions de travail dissimulé commis sur des mineurs ou des personnes vulnérables.

En matière d'égalité professionnelle, la commission a supprimé le référent spécifique sur les questions de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans les entreprises de plus de 250 salariés.

En dernier lieu, conformément à la pratique de la commission des affaires sociales du Sénat attachée au caractère strictement normatif de la loi, toutes les dispositions introduisant des demandes de rapport ont été supprimées.

*

* *

Réunie le mercredi 27 juin 2018, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission a adopté le projet de loi n° 904 (2017-2018) pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans la rédaction issue de ses travaux.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER}

VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCES

CHAPITRE I^{ER}

Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation

Article 1^{er}

(art. L. 2254-2, L. 4162-5, L. 4163-8, L. 6111-7, L. 6121-5, L. 6322-1 à L. 6322-64, L. 6323-2 à L. 6323-6, L. 6323-7 à L. 6323-17, L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 [nouveaux], L. 6323-20 à L. 6323-23, L. 6323-24-1 [nouveau], L. 6323-25 à L. 6323-38, L. 6323-41, L. 6323-42 [nouveau], L. 6333-1 à L. 6333-8 et L. 6353-10 du code du travail et art. L. 114-12-1 et L. 432-12 du code de la sécurité sociale)

Réforme du compte personnel de formation

Objet : Cet article réforme le compte personnel de formation en prévoyant notamment sa monétisation, en supprimant le système de listes de formations éligibles et en confiant sa gestion à la Caisse des dépôts et consignations. Il transforme par ailleurs le congé individuel de formation en une modalité spécifique de mobilisation du CPF.

I - Le dispositif proposé

A. Réforme du CPF

Prévu par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et créé par la loi du 5 mars 2014¹ afin de remplacer le droit individuel à la formation (DIF), le CPF est une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il constitue un droit individuel et portable pour tous les actifs, salariés ou non et leur permet d'accumuler des droits à la formation comptabilisés en heures.

Le **I du présent article** modifie les dispositions du code du travail relatives au CPF.

Dispositions législatives relatives au CPF

Le CPF est actuellement régi par les dispositions du chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail (art. L. 6323-1 et suivants). Ce chapitre est composé de cinq sections :

- Section 1 sur les principes communs (art. L. 6323-1 à L. 6323-9) ;
- Section 2 relative à la mise en œuvre du CPF pour les salariés (art. L. 6323-10 à L. 6323-20-1) ;
- Section 3 portant sur la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emplois (art. L. 6323-21 à L. 6323-24) ;
- Section 4 ayant trait à la mise en œuvre du CPF pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs (art. L. 6323-25 à L. 6323-32) ;
- Section 5 relative à la mise en œuvre du CPF pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (art. L. 6326-33 à L. 6323-41) ;

1. Monétisation du CPF

a) Le droit en vigueur

Dans sa rédaction actuelle, l'article **L. 6323-2** dispose que le CPF peut être mobilisé par les salariés, les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants, les membres d'une profession libérale ou d'une profession non-salariées ainsi que par les conjoints collaborateurs. Il est précisé que le CPF est comptabilisé en heures.

b) Le projet de loi initial

Le **1° du I** du présent article prévoit que le CPF sera dorénavant comptabilisé en euros.

L'article **L. 6323-3** précise que le titulaire conserve les heures inscrites sur son compte même en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le 2° du I prévoit une nouvelle rédaction qui tient compte de l'alimentation en heures et qui reprend par ailleurs une disposition qui figure actuellement à l'article L. 5151-2 relatif au CPA¹ précisant que le CPF cesse d'être alimenté et que les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être mobilisés lorsque le titulaire a atteint l'âge lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite, à l'exception des droits acquis au titre du compte engagement citoyen (CEC).

Le 9°, le 26° et le 33° du I prévoient des modifications de cohérence aux articles L. 6323-10, L. 6323-26 et L. 6323-33 relatifs respectivement au CPF des salariés, des demandeurs d'emploi, des non-salariés et des personnes handicapées accueillies en établissement ou service d'aide par le travail (Esat).

2. Règles d'alimentation

a) Le droit en vigueur

L'alimentation annuelle du CPF en heures relève actuellement du niveau législatif.

Les articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L. 6323-34 précisent l'alimentation annuelle du CPF respectivement pour les salariés, les indépendants et les personnes accueillies en Esat. Cette alimentation est de 24 heures par année travaillée jusqu'à ce que le crédit accumulé atteigne 120 heures puis de 12 heures par année jusqu'à un plafond de 150 heures.

L'article L. 6323-11 précise que lorsque le salarié a travaillé à temps partiel ou n'a pas travaillé durant toute l'année, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de stipulations conventionnelles ou d'une décision unilatérale de l'employeur plus favorables et prévoyant un financement spécifique.

Les salariés à caractère saisonnier peuvent bénéficier de droits majorés en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

L'article L. 6323-1-1 prévoit une majoration de l'abondement du CPF ainsi que de son plafond pour les salariés les moins qualifiés². L'alimentation se fait alors à hauteur de 48 heures par an dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Pour les indépendants et les professions libérales, l'alimentation du CPF est subordonnée à l'acquittement effectif de la contribution due. Le cas échéant, l'alimentation est opérée au prorata de la contribution acquittée.

¹ Par cohérence, l'article 2 du présent projet de loi modifie l'article L. 5151-2 du code du travail et supprime cette disposition.

² Les salariés concernés sont ceux qui ne disposent pas d'un diplôme de niveau V (diplôme national du brevet, certificat d'aptitude professionnelle ou équivalent), d'un titre professionnel classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

b) Le projet de loi initial

Les **10°**, **27°** et **34° du I** modifient respectivement les articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L. 6323-34 afin de renvoyer à un décret l'alimentation annuelle et le plafond exprimés en euros, la valeur du plafond ne pouvant excéder dix fois celle du montant annuel.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, l'alimentation du CPF sera fixée à 500 euros par an dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. Pour ces personnes accueillies en Esat, la rédaction proposée prévoit des montants « supérieurs ». Ils seront, selon l'étude d'impact, fixés à respectivement 800 et 8 000 euros.

S'agissant des salariés, la nouvelle rédaction de l'article L. 6323-11 précise qu'un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation plus favorables dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique.

Il découle par ailleurs de la rédaction proposée que les salariés ayant travaillé au moins l'équivalent de la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année bénéficieront d'un abondement égal à celui des personnes ayant travaillé à temps plein. L'alimentation à due proportion du travail effectué est maintenue pour les personnes ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de cette durée légale ou conventionnelle. Les dispositions relatives aux salariés à caractère saisonnier sont maintenues.

Pour les indépendants, il est précisé que le montant de l'alimentation est diminué au prorata du temps d'exercice et non plus de la contribution acquittée.

En cohérence, le **11° du I** modifie l'article L. 6323-11-1 pour renvoyer à un décret la détermination de la majoration dont bénéficient les salariés peu qualifiés. Selon l'étude d'impact, l'alimentation du CPF des salariés non-qualifiés sera de 800 euros par an dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

3. Abondements complémentaires

a) Le droit en vigueur

Le II de l'article **L. 6323-4** définit les acteurs pouvant effectuer des abondements complémentaires lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour financer une formation. Il mentionne :

- l'employeur ;
- le titulaire lui-même ;
- un organisme collecteur paritaire agréé (Opca) ;
- un organisme agréé au titre du congé individuel de formation (Opacif) ;

-
- la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts) en qualité de gestionnaire du compte personnel de prévention (C2P) ;
 - les organismes de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
 - l'État ;
 - les régions ;
 - l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, c'est-à-dire Pôle emploi ;
 - l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1, c'est-à-dire l'association de gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph) ;
 - les fonds d'assurance-formation des non-salariés ;
 - les chambres régionales de métiers et de l'artisanat ;
 - les communes ;
 - l'Agence nationale de santé publique (Santé publique France) en tant que gestionnaire de la réserve sanitaire.

b) Le projet de loi initial

La nouvelle rédaction de cet article résultant du 3° du I apporte plusieurs modifications à cette énumération :

- les références aux Opca et aux Opacif sont supprimées au profit de la mention des opérateurs de compétences, en cohérence avec les dispositions de l'article 19 du présent projet de loi ;
- la référence à la commune est élargie à toutes les collectivités territoriales ;
- une référence à l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, c'est-à-dire l'Unédic, est ajoutée ;
- le titulaire du compte est placé en tête de la liste, avant l'employeur et Pôle emploi est cité directement et non plus par le biais d'une référence à un article du code du travail.

Le 4° du I abroge l'article L. 6323-5, qui précise aujourd'hui que les heures complémentaires sont mentionnées dans le CPF sans y être inscrites.

4. Formations éligibles

a) Le droit en vigueur

Dans sa rédaction actuelle, le I de l'article L. 6323-4 précise que les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au sens des articles L. 6323-6, qui définit les règles d'éligibilité des formations au financement par le CPF et des articles L. 6323-16, et L. 6323-21 relatifs aux listes paritaires respectivement pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont déterminées par l'article L. 6323-6 du code du travail.

Son I mentionne :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne avant ou après ces formations ;

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son II énumère plusieurs catégories de formations certifiantes, à condition qu'elles soient inscrites sur une liste paritaire.

Son III liste des actions supplémentaires éligibles qui ont été ajoutées au fil des lois successives :

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire ;

- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;

- les actions de formations destinées aux volontaires du service civique et aux pompiers volontaires.

Les articles L. 6323-16 et L. 6323-21 sont relatifs aux listes paritaires.

L'article L. 6323-16, applicable aux salariés, prévoit :

- des listes de branche élaborées par les partenaires sociaux de la branche ou les signataires de l'accord constitutif d'un Opcv interprofessionnel ;

- une liste nationale interprofessionnelle élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

- des listes régionales élaborées par chaque comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef).

L'article L. 6323-21, applicable aux demandeurs d'emploi, mentionne la liste nationale interprofessionnelle élaborée par le Copanef et des listes régionales spécifiques établies par les Coparef.

b) Le projet de loi initial

En premier lieu, la rédaction du I de l'article **L. 6323-4** résultant du **3° du I** dispose que les formations qui pourront être financées par le CPF sont celles qui sont mentionnées aux articles :

- L. 6323-6, qui définit les règles communes ;

- L. 6323-21, qui définit les formations spécifiquement éligibles pour les demandeurs d'emploi ;

- L. 6323-31, relatif au CPF des indépendants et assimilés ;

- L. 6323-34, relatif au CPF des personnes accueillies en Esat.

L'article L. 6323-16, relatif aux formations pouvant être financées par le CPF des salariés, n'est plus mentionné¹.

Traduisant la volonté du Gouvernement de supprimer le système de listes paritaires de formations éligibles, le 5° du I réécrit l'article L. 6323-6, dont la rédaction actuelle mentionne expressément plusieurs formations et prévoit un système de listes paritaires de formations certifiantes éligibles. Cet article comprend deux volets.

Le premier volet dispose que les actions de formations éligibles sont celles qui sont sanctionnées par les certifications ou habilitations professionnelles enregistrées :

- au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 dans sa rédaction résultant de l'article 14 du présent projet de loi ;

- au répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 dans sa rédaction résultant du même article².

Le second volet reprend les actions supplémentaires actuellement énumérées au III de l'article L. 6323-6, tout en ajoutant les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience actuellement mentionnées au I. Dans la rédaction initiale du projet de loi, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa) n'étaient plus mentionnées explicitement.

En troisième lieu, les 16°, 21°, 31° et 34° du I du présent article précisent les formations éligibles au financement par le CPF respectivement pour les salariés, les demandeurs d'emploi, les indépendants et assimilés et les personnes accueillies en Esat :

- pour les salariés, (art. L. 6323-16), le système de listes paritaires n'existant plus, les formations éligibles sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 (16°) ;

- pour les demandeurs d'emploi (art. L. 6323-21), outre les formations prévues à l'article L. 6323-6, sont éligibles les formations concourant à l'accès à la qualification financées par les régions, Pôle emploi et par l'Agefiph (21°) ;

- pour les indépendants et assimilés (art. L. 6323-31) la possibilité ouverte aux fonds d'assurance-formation, aux Opcas et aux chambres régionales des métiers et de l'artisanat de définir des formations éligibles est supprimée et ne sont mentionnées que les formations prévues à l'article L. 6323-6 (31°) ;

¹ Dans sa rédaction issue du présent article, l'article L. 6323-16 relatif au CPF des salariés se borne à préciser que les formations éligibles sont celles qui sont mentionnées à l'article L. 6323-6 sans ajouter de formations spécifiques.

² Ce répertoire spécifique a vocation à recenser des certifications et habilitations correspondants à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

- pour les personnes accueillies en Esat (art. L. 6323-34), les formations concourant à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par Pôle emploi, les régions et l'Agefiph sont ajoutées aux formations mentionnées à l'article L. 6323-6 (34°).

Le tableau ci-dessous résume les nouvelles règles d'éligibilité des formations fixées par le CPF :

Règle générale (art. L. 6323-6)	Règles spécifiques	
<ul style="list-style-type: none"> - Toute formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, au répertoire spécifique ou par une attestation de validation d'un bloc de compétences 	Salariés	aucune
	Demandeurs d'emploi	Formations concourant à l'accès à la qualification financées par les régions, Pôle emploi et par l'Agefiph (art. L. 6323-21)
	Indépendants et assimilés	aucune
<ul style="list-style-type: none"> - Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) - Actions de VAE - Bilans de compétences - Permis de conduire (véhicules légers et lourds) - Formations à destination des créateurs ou repreneurs d'entreprise - Formations permettant au bénévoles ou aux pompiers volontaires d'exercer leurs missions (<i>droits acquis au titre du CEC</i>) 	Personnes accueillies en Esat	Formations concourant à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par Pôle emploi, les régions et l'Agefiph (L. 6323-34)

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

5. Majoration de l'alimentation en cas d'absence d'entretien professionnel

a) Le droit en vigueur

Le I de l'article L. 6315-1 prévoit que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel. Cet article est modifié par l'article 6 du présent projet de loi.

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'entretien professionnel réalisé tous les six ans fait apparaître que le salarié n'a pas, au cours de la période de six ans, bénéficié des entretiens professionnels biennaux et d'au moins deux des trois mesures mentionnés aux 1°, 2° et 3° du II, son CPF fait l'objet d'un abondement correctif¹.

Cet abondement est de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel et est financé par le versement par l'employeur à l'organisme collecteur d'une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État.

Il est précisé qu'en cas de manquement à cette obligation de versement constaté dans le cadre des contrôles menés par l'inspection du travail, l'inspection de la formation professionnelle ou des agents de l'État assermentés, l'entreprise est mise en demeure de procéder à ce versement. À défaut, elle verse au Trésor public un montant équivalent au double de l'insuffisance constatée. Les règles de recouvrement et de contrôle de ce versement sont celles prévues pour les contributions légales par l'article L. 6331-30, c'est-à-dire celles qui sont applicables en matière de taxes sur le chiffre d'affaires.

b) Le projet de loi initial

Le 13° du I modifie l'article L. 6323-13 pour tenir compte de la monétisation du CPF. L'abondement correctif de l'employeur est remplacé par le versement d'une somme déterminée par décret en Conseil d'État qui ne peut excéder six fois le montant annuel. La majoration de cet abondement n'est plus mentionnée. L'employeur effectue ce versement « dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle » qui sont appelées, conformément aux articles 17 et 20 du présent projet de loi, à être recouvrées par les organismes de sécurité sociale.

Il est précisé que la mise en demeure ne peut intervenir que dans le respect de la procédure contradictoire prévue à l'article L. 6362-10.

Enfin, il est précisé dans l'article L. 6323-13 et non plus par un jeu de renvois que les modalités de recouvrement et les règles de contentieux sont celles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

6. Autorisation d'absence

a) Le droit en vigueur

L'article L. 6323-17 du code du travail fixe les conditions dans lesquelles l'employeur donne son accord au suivi d'une formation financée au titre du CPF en distinguant deux cas :

- lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis ;

¹ L'article 6 du présent projet de loi ajoute un 4°, qui mentionne un abondement du CPF par l'employeur.

- lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail du salarié, l'accord préalable de l'employeur sur son contenu et son calendrier est requis. Il notifie sa réponse au salarié dans des délais déterminés par décret, l'absence de réponse valant accord.

Par exception, l'accord préalable n'est pas requis :

- pour les formations financées au titre des heures abondées en application de l'article L. 6323-13 en cas d'absence d'entretien professionnel ;

- pour les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances ou permettant d'évaluer les compétences d'une personne ;

- dans les cas éventuellement prévus par un accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

b) Le projet de loi initial

La rédaction proposée par le **17° du I** ne mentionne plus les formations en dehors du temps de travail et prévoit, pour les formations se déroulant sur le temps de travail une simple autorisation d'absence demandée par le salarié à son employeur. Il est précisé que l'absence de réponse de l'employeur dans un délai fixé par décret vaut acceptation.

Ainsi, l'employeur n'aura plus à donner son avis sur le contenu des formations financées dans le cadre du CPF se déroulant sur le temps de travail.

7. Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Le **18° du I** du présent article vise à permettre la mobilisation du CPF par un salarié dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Ce « **CPF de transition** » a vocation à se substituer au congé individuel de formation (CIF) prévu par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail, abrogés par le VI du présent article.

Il insère à cet effet cinq nouveaux articles numérotés **L. 6323-17-1** à **L. 6323-17-5**.

Le nouvel article **L. 6323-17-1** définit l'**objet** du « CPF transition ». La formation suivie doit être certifiante ou qualifiante et destinée à permettre à celui qui le mobilise de changer de métier ou de profession. Un tel projet de transition professionnelle ouvre droit à un congé spécifique.

Le nouvel article **L. 6323-17-2** définit les conditions de mise en œuvre du « CPF transition ». Il prévoit premièrement (**I**) une **condition d'ancienneté** qui sera fixée par décret. Cette condition ne sera pas exigée pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Deuxièmement (II), cet article prévoit un **accompagnement** du salarié au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP), mentionné à l'article L. 6123-5 et réformé par l'article 3 du présent projet de loi. L'organisme devra informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet et proposer un plan de financement. Dans la rédaction initiale du présent article, cet accompagnement avait un caractère obligatoire.

Le bénéfice du CPF de transition sera par ailleurs conditionné à l'accord d'une commission qui, dans la rédaction initiale du présent article était créée au sein de chaque comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). Cette commission doit apprécier la pertinence du projet et décider ou non de l'autoriser.

Une fois autorisé, le projet doit ensuite être présenté à l'opérateur de compétence dont relève l'entreprise, qui doit décider de sa prise en charge financière.

Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière de son projet.

Le nouvel article **L. 6323-17-3** fixe la **durée** de ce congé et précise qu'elle correspond à la durée d'une action de formation.

Le nouvel article **L. 6323-17-4** précise que la durée de ce projet ne pourra pas être imputée sur la durée du congé payé annuel et qu'il sera assimilé à une période de travail pour la détermination des droits en matière de congé payé et pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, le nouvel article **L. 6323-17-5** garantit le droit à une **rémunération** minimum déterminée par décret pour le salarié mettant en œuvre un projet de transition professionnelle. Des conditions plus favorables peuvent être prévues par voie conventionnelle.

Cette rémunération sera versée, dans des conditions précisées par décret, par l'employeur, qui sera remboursé par l'opérateur de compétences.

8. Prise en charge des frais de formation

a) Le droit en vigueur

Les articles **L. 6323-20**, **L. 6323-23**, **L. 6323-32** et **L. 6323-41** fixent actuellement les règles relatives à la prise en charge des frais afférents aux formations suivies dans le cadre de la mobilisation du CPF respectivement par les salariés, les demandeurs d'emploi, les indépendants et assimilés et les personnes accueillies en Esat.

Le tableau ci-dessous résume les règles actuellement applicables :

Règles actuelles de prise en charge des formations financées par le CPF

Personne mobilisant son CPF		Organisme prenant en charge les frais afférents à la formation
Salariés (L. 6323-20)	Cas général	Opca
	Employeurs internalisant la gestion du CPF sur la base de l'article L. 6331-10	Employeur
	Mobilisation du CPF dans le cadre d'un CIF	FPSPP
Demandeurs d'emploi (L. 6323-23)		FPSPP
Indépendants et assimilés (L. 6323-32)		Fonds d'assurance-formation ou Opca compétent, chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou chambre de métiers et de l'artisanat de région.
Personnes accueillies en Esat (L. 6323-41)		Opca

Source : Commission des affaires sociales

Il est précisé que les prises en charge se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF, le conseil d'administration de l'Opca pouvant décider de financer des abondements.

b) Le projet de loi initial

Les 19°, 23°, 32° et 39° du I modifient ces règles de prise en charge, en confiant notamment à la Caisse des dépôts et consignations un rôle de financement des formations dans le cadre du CPF.

Le tableau ci-dessous résume les règles proposées :

**Règles de prise en charge des formations financées par le CPF
découlant du projet de loi**

Personne mobilisant son CPF		Organisme prenant en charge les frais afférents à la formation
Salariés (L. 6323-20)	Cas général	Caisse des dépôts et consignations
	« CPF transition »	(Initialement : Opco compétent) CPIR
Demandeurs d'emploi (L. 6323-23)	Pas de financement complémentaire	Caisse des dépôts et consignations
	Financement complémentaire	(Initialement : Organisme apportant le financement complémentaire) Caisse des dépôts et consignations (dans la limite des droits acquis)
Indépendants et assimilés (L. 6323-32)		Caisse des dépôts et consignations
Personnes accueillies en Esat (L. 6323-41)		Caisse des dépôts et consignations

Source : Commission des affaires sociales

9. Mobilisation du CPF par les salariés employés par une personne publique

a) Le droit en vigueur

L'article **L. 6323-20-1** est relatif aux conditions de mobilisation du CPF par les salariés employés par une personne publique non soumise à l'obligation de financement de la formation professionnelle.

Il est précisé au premier alinéa que, dans ce cas, l'employeur prend en charge les frais de formation.

Les collectivités territoriales peuvent choisir une prise en charge de ces frais par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), moyennant une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires de contrats de droit privé qu'elles emploient. Le taux de cette cotisation est fixé par décret et ne peut excéder 2 % (deuxième alinéa).

b) Le projet de loi initial

Le **20° du I** remplace le premier alinéa par deux alinéas définissant les modalités selon lesquelles le salarié employé par une personne publique mobilise son CPF en distinguant deux cas (a). Lorsque la personne publique employeur ne verse pas de contribution à la formation professionnelle, le salarié mobilise son CPF selon les règles fixées par l'article 22 *ter* de la loi Le Pors¹, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017², dont l'article 23 du présent projet de loi prévoit par ailleurs la ratification.

Lorsque l'employeur s'acquitte de cette contribution auprès d'un opérateur de compétence, le salarié mobilise son CPF dans les conditions applicables aux salariés des employeurs privés mais peut également solliciter une formation dans les conditions de l'article 22 *ter* de la loi du 13 juillet 1983.

Par ailleurs, le deuxième alinéa est supprimé (b).

10. Mobilisation du CPF pour des formations financées par la région, Pôle emploi ou l'Agefiph

a) Le droit en vigueur

L'article **L. 6323-22** indique que, lorsque qu'un demandeur d'emploi dispose sur son CPF d'un nombre d'heures suffisant pour suivre une formation, ce projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Dans le cas contraire, des financements complémentaires peuvent être mobilisés.

¹ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

² Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, art. 2.

b) Le projet de loi initial

Le 22° du I du présent article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6323-22 aux termes de laquelle, lorsqu'un demandeur d'emploi accepte une formation financée par la région, Pôle emploi ou l'Agefiph, son CPF est débité du montant de l'action de formation dans la limite des droits inscrits sur son compte.

11. Conditions d'application

Le 24° du I insère un nouvel article numéroté **L. 6323-24-1** renvoyant les conditions d'application de la section relative à la mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi à un décret en Conseil d'État.

Le 40° crée un nouvel article **L. 6323-42** aux termes duquel un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la section 5 relative à la mise en œuvre du CPF pour les personnes accueillies en Esat.

12. Contributions spécifiques

a) Le droit en vigueur

L'article **L. 6323-25** dispose que les contributions spécifiques prévues pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs financent les heures de formation inscrites dans leur CPF.

L'article **L. 6323-36** prévoit une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire fixée par décret des rémunérations versées par les Esat aux personnes handicapées qu'ils accueillent.

b) Le projet de loi initial

Le 25° du I du présent article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6323-25 qui tient compte de la monétisation du CPF.

Le 36° du I du présent article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6323-36 portant à 0,3 % le taux de la contribution versée par les Esat.

13. Mesures de coordination

La monétisation du CPF, la gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations prévue au II du présent article et la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en opérateurs de compétences (Opco), prévue à l'article 19 du présent projet de loi, rendent nécessaires des mesures de coordination à plusieurs articles du code du travail.

Le 12° du I opère une modification de nature rédactionnelle à l'article **L. 6323-12**, qui dispose que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures de travail ouvrant droit au CPF.

L'article **L. 6323-14** prévoit actuellement que le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé (Opca) interbranche. Le **14° du I** du présent article remplace la mention des organisations signataires de l'accord constitutif d'un Opca par la mention des organisations gestionnaires d'un opérateur de compétences (Opco), en cohérence avec les dispositions de l'article 19 du présent projet de loi.

L'article **L. 6323-15** précise que les abondements supplémentaires prévus par un accord de performance collective (art. L. 2254-2), au titre du CEC (art. L. 5151-9), en cas d'absence d'entretien professionnel (art. L. 6323-13) ou en application d'un accord collectif (art. L. 6323-14) ne sont pas comptabilisés pour le calcul des heures créditées chaque année ni du plafond du CPF. Le **15° du I** du présent article supprime, pour des raisons rédactionnelles, le terme « supplémentaires » et adapte la rédaction de l'article L. 6323-15 à l'alimentation en euros et non plus en heures du CPF.

Les **28°, 35°, 30°, 38°, 33°** du I modifient les dispositions des articles **L. 6323-28**, **L. 6323-35**, **L. 6323-30**¹, **L. 6323-38**², **L. 6323-33** afin de tenir compte de la monétisation du CPF

Le **29°** opère à l'article **L. 6323-29** une coordination rendue nécessaire par la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en opérateurs de compétences (Opco) prévue par l'article 19 du présent projet de loi.

L'article **L. 6323-37** permet au titulaire du CPF accueilli en Esat de solliciter des abondements complémentaires auprès d'un Opca, de la région, d'une entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition, de Pôle emploi ou de l'Agefiph. Le **37° du I** du présent article propose une nouvelle rédaction de cet article afin de tenir compte de l'alimentation en euros et non plus en heures du CPF. La rédaction proposée renvoie à l'article L. 6323-4 qui, dans sa rédaction découlant du **3°** du I du présent article, définit les acteurs susceptibles d'abonder le CPF. Il s'agit donc d'un élargissement par rapport au droit existant.

B. Missions de la caisse des dépôts et consignations dans la gestion du CPF

1. Service dématérialisé

a) Le droit en vigueur

Dans sa rédaction actuelle, l'article **L. 6323-8** prévoit la mise en place d'un service dématérialisé permettant au titulaire d'un CPF de connaître le nombre d'heures qui y sont inscrites et l'informant sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être utilisés (I).

¹ Dans la rédaction résultant des travaux de l'Assemblée nationale, cet article est abrogé.

² Dans la rédaction résultant des travaux de l'Assemblée nationale, cet article est abrogé.

Il prévoit par ailleurs un « *système d'information du compte personnel de formation* » permettant à chaque titulaire de disposer d'un « *passport d'orientation, de formation et de compétences* » (II). Il est précisé que le service dématérialisé mentionné au I et le traitement automatisé mentionné au II sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

L'article **L. 6323-9** prévoit actuellement la remise d'un rapport annuel sur la mise en œuvre du CPF par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop).

b) Le projet de loi initial

Le 7° **du I** du présent article modifie la rédaction de l'article L. 6323-8 d'une part en procédant aux modifications liées à la monétisation du CPF et d'autre part en ajoutant que le service dématérialisé « *assure la prise en charge des actions de formation de l'inscription du titulaire aux formations jusqu'au paiement des prestataires* ».

Au II, une modification de l'article L. 6323-5, est opérée.

Enfin, le III est abrogé, ses dispositions étant reprises à l'article L. 6323-9 dans sa rédaction issue du 8° du I du présent article.

Le 8° **du I** prévoit une nouvelle rédaction de l'article **L. 6323-9**, aux termes de laquelle la CDC gère le CPF ainsi que le service dématérialisé et le traitement automatisé, conformément aux dispositions prévues au II du présent article.

2. Missions de la CDC

a) Le droit en vigueur

Le chapitre III du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail, composé des articles L. 6333-1 à L. 6333-8 est relatif aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (Opacif).

b) Le projet de loi initial

La suppression du CIF au profit d'une modalité particulière de mobilisation du CPF prive d'objet les dispositions de ce chapitre.

Le **II** du présent article remplace les dispositions de ce chapitre par un chapitre intitulé « *Gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations* ». Ce chapitre est composé de deux sections. La première (art. L. 6333-1 à L. 6333-4) est relative aux missions alors que la seconde (art. L. 6333-5 à L. 6333-7) est relative à la gestion.

Au sein de la section 1, l'article **L. 6333-1** proposé habilite la Caisse des dépôts et consignations à recevoir :

- les ressources provenant des contributions au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

- la contribution des Esat au financement du CPF des personnes handicapées qu'ils emploient (art. L. 6323-36 dans sa rédaction résultant du 36° du I du présent l'article) ;

- la contribution destinée au financement du CPF des travailleurs indépendants (art. L. 6332-11 dans sa rédaction résultant de l'article 19 du présent projet de loi).

La CDC doit gérer ces ressources en vue de financer les droits acquis au titre du CPF selon les modalités fixées par le I du présent article pour les différentes catégories d'actifs.

L'article **L. 6333-2** proposé permet à la CDC de recevoir des ressources supplémentaires destinées à financer les abondements du CPF.

L'article **L. 6333-3** proposé habilite la CDC à conduire les procédures d'attribution, à conclure et à exécuter les marchés publics répondant à ses besoins pour la mise en œuvre du CPF.

Elle lui permet par ailleurs de conclure avec toute personne morale des conventions visant à promouvoir le développement de la formation professionnelle continue pour les titulaires du CPF.

L'article **L. 6333-4** proposé prévoit une convention triennale d'objectifs et de performance entre la CDC et l'Etat définissant notamment les frais de gestion prélevés sur les ressources gérées.

Il est par ailleurs prévu que la CDC rende compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financier dans des conditions fixées par décret et lui remet un rapport annuel sur la gestion du CPF. Ce rapport est transmis aux ministres chargés de la formation professionnelle et du budget.

Au sein de la section 2, l'article **L. 6333-5**, proposé précise que la CDC mutualise les contributions qu'elle reçoit et les gère au sein d'un fonds dédié dont elle assure la gestion dans un compte spécifique. Les ressources destinées au financement des abondements du CPF font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Les sommes dont dispose la CDC au 31 décembre constituent des ressources pour l'année suivant et alimentent une réserve de précaution dans un compte spécifique.

L'article **L. 6333-6** proposé prévoit des conventions conclues par la CDC avec les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, les Opco et les fonds d'assurance-formation. Ces conventions définissent les modalités de gestion permettant le suivi des droits acquis au titre du CPF.

L'article **L. 6333-7** proposé renvoie les conditions d'application du chapitre à un décret en Conseil d'Etat.

C. Système d'information national

a) Le droit en vigueur

L'article **L. 6111-7** du code du travail prévoit un système d'information national relatif à l'offre de formation professionnelle, aux tarifs des organismes de formation et aux perspectives du marché de l'emploi.

b) Le projet de loi initial

Le **III** du présent article propose une nouvelle rédaction de l'article **L. 6111-7**. Cette nouvelle rédaction mentionne les modalités d'inscription et les certifications obtenues par les organismes de formation. Il confie par ailleurs la gestion de ce système d'information à la CDC. Un décret simple et non plus un décret en Conseil d'Etat en précise les conditions de mise en œuvre.

Il est précisé que ce système sera alimenté par les organismes financeurs (1°) et les prestataires de formation (2°).

Par ailleurs, France compétences devra communiquer à la CDC la liste des opérateurs du CEP qu'elle finance.

Enfin, la base devra identifier les formations éligibles au CPF.

D. Conversion de points du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte personnel de prévention

Le **1° du IV** du présent article, dans sa rédaction initiale, opérait des coordinations à l'article **L. 4162-5 du code du travail** qui détruit le compte personnel de prévention de la pénibilité, dont l'abrogation est prévue à compter du 1er janvier 2019 par la quatrième ordonnance du 22 septembre 2017¹.

Le **2° du même IV** opère les coordinations rendues nécessaires par l'alimentation du CPF en euros et non plus en heures à l'article **L. 4163-8**, relatif à la conversion des points inscrits au compte professionnel de prévention.

E. Coordination au sein du code de la sécurité sociale

Le **V** du présent article opère une coordination juridique à l'article **L. 432-12** du code de la sécurité sociale qui vise le CPF.

F. Abrogation des dispositions relatives au congé individuel de formation

Le **VI** du présent article abroge le chapitre II du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail relatif aux formations à l'initiative du salarié. Ce chapitre comprend notamment une section 1 relative au congé individuel de formation (CIF), qui a vocation à être remplacé par une modalité de recours au CPF prévue au **18° du I** du présent article.

¹ Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

Un décret en Conseil d'Etat devra préciser les conditions de dévolution des biens des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du CIF (Opacif).

Les Opacif continueront à assurer le financement des CIF accordés avant le 1^{er} janvier 2019. Le cas échéant, les conventions triennales encadrant les relations de ces organismes avec l'État sont prolongées à cet effet.

Le chapitre ainsi abrogé comprend également des dispositions relatives au congé de bilan de compétences (section 2), au congé d'enseignement ou de recherche et au congé de formation spécifique aux moins de 25 ans (section 3) ainsi qu'aux formations se déroulant en dehors du temps de travail (section 4). Selon l'étude d'impact (p. 37) et les informations communiquées à vos rapporteurs par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la disparition du congé de bilan de compétences s'explique par le fait que les actions correspondantes sont éligibles aux CPF, le congé d'enseignement et de recherche correspond en fait à un accord entre le salarié et l'employeur pour lequel des dispositions législatives ne sont pas nécessaires, le congé de formation des moins de 25 ans a vocation à être absorbé dans le « CPF transition » et les dispositions relatives aux formations hors temps de travail ne sont plus nécessaires du fait de la prise en charge des frais de formation par la Caisse des dépôts au titre du CPF.

G. Conversion en euros des heures acquises au titre du CPF jusqu'au 31 décembre 2018

Le VII du présent article prévoit la conversion en euros des heures acquises au titre du CPF et du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018. Les modalités de cette conversion doivent être précisées par décret.

H. Dispositions transitoires

Le VIII précise que les dispositions du présent article entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il prévoit par ailleurs des dispositions transitoires pour l'année 2019.

Durant cette période de transition, les opérateurs de compétences resteront compétents pour la prise en charge des frais afférents aux formations financées par le CPF des salariés et des demandeurs d'emploi.

S'agissant des frais afférents aux formations des travailleurs indépendants, le 3^o du VIII prévoit une rédaction transitoire de l'article L. 6323-32 mentionnant, en plus de la CDC, les fonds d'assurance-formation, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat et les chambres de métiers et de l'artisanat de région et, s'agissant respectivement des secteurs de la pêche maritime et des cultures marines et des artistes auteurs, l'Opco compétent.

Enfin, le 4^o opère une modification similaire à l'article L. 6323-41 relatif aux bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A. En commission

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté 22 amendements rédactionnels et deux amendements de coordination de sa rapporteure. Elle a également adopté deux amendements rédactionnels de Christine Cloarec, députée (groupe La République en marche).

Un amendement du Gouvernement crée une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dotée de la personnalité morale et chargée de financer les projets de transition professionnelle. Cette commission sera chargée de valider le caractère réel et sérieux du projet et interviendra également pour valider l'ouverture des droits à l'indemnisation chômage des démissionnaires prévue à l'article 26 du présent projet de loi.

Il est par ailleurs précisé que cette commission « *suit la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional* ».

Un arrêté devra fixer les frais de gestion que les CPIR prélèvent sur les ressources qui lui sont affectées et il est précisé qu'elles seront soumises au contrôle financier de l'État et aux obligations prévues au 4° du II de l'article L. 6332-1-1 qui en découlent.

Cet amendement rend par ailleurs facultative l'intervention du CEP préalablement à l'engagement d'un projet de transition professionnelle.

Un amendement de Gérard Cherpion, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Les Républicains, sous-amendé par la rapporteure mentionne explicitement, dans la rédaction proposée de l'article L. 6323-6, le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Huit amendements identiques complètent la rédaction proposée du même article afin de mentionner, en plus de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger, celle des véhicules du groupe lourd.

Trois amendements identiques de Paul Christophe, (groupe UDI, Agir et indépendants) et plusieurs de ses collègues, Bernard Perrut (groupe Les Républicains) et Gisèle Biémouret (groupe Nouvelle Gauche) et plusieurs de ses collègues, prévoient, à l'article L. 6323-11 modifié par le 10° du I du présent article, une majoration dont le montant doit être précisé par voie réglementaire de l'alimentation du CPF des salariés handicapés, sans modifier le plafond prévu.

Trois amendements de Sylvain Maillard, député, et de ses collègues du groupe La République en marche, modifient les règles relatives à la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes afférents aux formations suivies par des demandeurs d'emploi.

Ainsi, dans la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale, lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficiera d'une formation financée par Pôle emploi, la région ou l'Agefiph, l'organisme en question prendra en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances et, de manière optionnelle, les frais annexes hors rémunération.

Un amendement de la rapporteure modifie la rédaction proposée de l'article L. 6333-4 afin de prévoir la transmission au Parlement du rapport annuel de gestion du CPF établi par la CDC.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, modifie la rédaction proposée de l'article L. 6111-7, afin d'intégrer les informations relatives aux « *sessions d'information* » sur les formations au système d'information national géré par la CDC.

Un amendement de Hugues Renson, Sacha Houlié et Pierre Person, députés (groupe La République en marche), précise que ce système d'information est « *publié en ligne, dans un standard ouvert aisément réutilisable* », formule qui correspond à ce qui est couramment appelé l' « *open data* ».

B. En séance publique

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté 28 amendements.

Un amendement de sa rapporteure a précisé que la Caisse des dépôts et consignations gère également les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé destiné aux utilisateurs du CPF.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, a prévu une « clause de revoyure » à l'article L. 6323-11 du code du travail relatif à l'alimentation et au plafond du CPF. Il est ainsi prévu que le ministre chargé de la formation professionnelle saisisse France compétences tous les trois ans et sur la base d'un rapport de la Caisse des dépôts et consignations pour recueillir un avis relatif à l'actualisation des droits au CPF compte tenu de l'évolution des coûts des formations.

Un amendement présenté par la rapporteure a fixé à 1,6 le rapport entre le montant annuel de l'alimentation et celui du plafond du CPF des salariés les moins qualifiés et les montants applicables aux autres salariés. Ce rapport de 1,6 est conforme avec les montants évoqués par l'étude d'impact (respectivement 800 et 500 euros par mois dans la limite d'un plafond de 8 000 ou 5 000 euros). Vos rapporteurs notent toutefois que ce rapport demeure inférieur à celui qui résulte des dispositions actuelles.

Un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée, a modifié la rédaction proposée de l'article L. 6323-13 relatif à la sanction applicable lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel biennuel et d'une évolution professionnelle. La mention d'au moins deux des quatre mesures mentionnées à l'article L. 6315-1¹ est remplacée par la mention d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction (art. L. 6321-2 dans sa rédaction découlant de l'article 6 du présent projet de loi).

¹ Cet article mentionne actuellement le suivi d'au moins une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la VAE et la progression salariale ou professionnelle. Le présent projet de loi ajoute l'abondement du CPF.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, a modifié la rédaction proposée de l'article L. 6323-17-1, relatif à la mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Si l'exposé sommaire de cet amendement est peu clair quant à l'objectif qu'il poursuit, la portée de la modification est rédactionnelle.

Quatre amendements identiques, portés par Paul Christophe, Vincent Rolland, Nathalie Elimas et Emmanuelle Anthoine, députés, ont modifié la rédaction proposée de l'article L. 6323-17-2 afin de préciser que la condition d'ancienneté exigée pour la mobilisation du « CPF transition » ne s'applique pas aux travailleurs handicapés bénéficiant de l'obligation d'emploi. Cinq amendements identiques de M'jid El Guerrab, Vincent Rolland, Nathalie Elimas, Sylvain Maillard et Emmanuelle Anthoine ont prévu la même dérogation pour les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude.

Trois amendements identiques de Gérard Cherpion, Véronique Louwagie et Francis Vercamer, députés, ont précisé au même article que la décision de la CPIR d'autoriser et de financer le projet de transition professionnelle d'un salarié lui est notifiée.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, a modifié la rédaction proposée du nouvel article L. 6323-17-6 relatif aux CPIR habilitées à valider et financer les projets de transition professionnelle. Il est ainsi précisé que ces commissions sont agréées au regard de certains des critères retenus pour l'agrément des Opco (art. L. 6332-1-1 dans sa rédaction résultant de l'article 19 du présent projet de loi). Ces critères sont : la capacité financière et les performances de gestion, le mode de gestion paritaire et l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance et à la publicité des comptes.

Un amendement de la rapporteure a prévu l'information du demandeur d'emploi lorsque son CPF est débité au titre d'une action financée par la région, Pôle emploi ou l'Agefiph (art. L. 6323-22).

Un amendement de Sylvain Maillard, député, a prévu l'abrogation des articles L. 6323-30 et L. 6323-28, relatifs à l'absence de prise en compte des abondements dont bénéficient respectivement les demandeurs d'emploi et les salariés en Esat. Ces abrogations sont présentées comme des mises en cohérence avec la nouvelle rédaction de l'article L. 6323-4, aux termes de laquelle l'abondement n'est possible que dans les cas où les droits dont dispose le bénéficiaire du CPF sont insuffisants.

L'Assemblée nationale a également adopté plusieurs amendements de coordination ou rédactionnels de la rapporteure et un amendement rédactionnel de Bruno Fuchs, député.

Un amendement de la rapporteure a supprimé les modifications proposées à l'article L. 4162-5 afin de tenir compte de l'abrogation de cet article au 1^{er} janvier 2019.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, a ajouté un *V bis* au présent article ouvrant la possibilité pour un accord collectif d'entreprise de déterminer le montant des abondements complémentaires du CPF des salariés. L'entreprise pourra alors financer les actions de formation réalisées et obtenir de la Caisse des dépôts le remboursement des sommes engagées dans la limite des droits ouverts sur le CPF du salarié. Cet accord ne peut porter sur le financement de la formation au permis de conduire, sur la formation des créateurs ou repreneurs d'entreprises ni sur les formations destinées aux bénévoles du service civique.

Enfin, Un amendement de Sylvain Maillard, député, a ajouté un IX au présent article permettant aux Opacif agréés au 31 décembre 2018 d'assurer jusqu'à la fin de l'année 2019 les missions qui auront par la suite vocation à être exercées par les CPIR pour la gestion du CPF mobilisé dans le cadre de projets de transitions professionnelles.

III - La position de la commission

A. Monétisation du CPF

La création du compte personnel de formation à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 s'est inscrite dans la volonté de corriger les insuffisances du droit individuel à la formation (DIF), créé par la loi du 4 mai 2004¹. Entré en vigueur pour les salariés le 1^{er} janvier 2015, ce dispositif est progressivement devenu universel avec son extension aux agents publics² depuis le 1^{er} janvier 2017 et aux travailleurs indépendants³ depuis le 1^{er} janvier 2018.

Le CPF est progressivement monté en charge et, selon les données fournies par le Gouvernement dans l'étude d'impact, plus de 5,3 millions de comptes étaient ouverts au 1^{er} février 2018. Ce nombre reste modeste au regard de la population active, qui dépasse 30 millions d'individus, mais témoigne d'une progression relativement rapide, le système n'ayant réellement commencé à se déployer qu'à compter de la fin du 1^{er} semestre 2015. Il apparaît, de manière peu surprenante que le CPF est essentiellement mobilisé par les demandeurs d'emploi, qui représentent 60 % des ouvertures de compte.

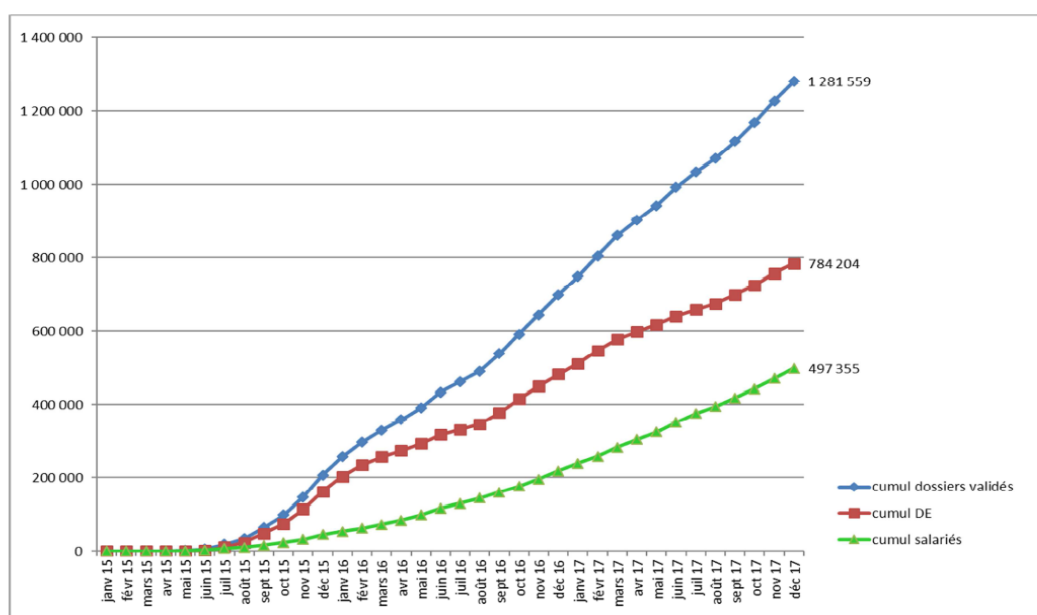
Le graphique ci-après, issu de l'étude d'impact, illustre cette progression.

¹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

² Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39.

NOMBRE DE DOSSIERS DE FORMATION VALIDÉS OU CLOS AU TITRE DU CPF



Source : Direction des retraites et de la solidarité, Caisse des dépôts et consignations.

Pour autant, un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (Igas) publié en juillet 2017¹ fait le constat que, « *malgré un volontarisme incontestable* », le déploiement du CPF demeure en deçà des ambitions affichées lors de sa création.

Cette insuffisance est notamment liée à un déficit de compréhension des actifs. Si deux tiers des salariés et la moitié des demandeurs d'emploi connaissent le dispositif, cette connaissance demeure superficielle, moins d'un chômeur sur deux et moins de quatre salariés sur dix ayant ainsi l'intention de mobiliser leurs droits pour s'engager dans un projet de formation.

Par ailleurs, si la plus forte mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi s'explique par le besoin objectif et immédiat d'acquérir de nouvelles compétences et l'accompagnement par Pôle emploi, elle traduit également le fait que les actifs occupés se sont moins emparé de cet outil.

Face à ces constats, le Gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de négocier pour trouver des voies d'amélioration du dispositif. Cette négociation a débouché sur un ANI conclu le 22 février 2018. Le présent article met en œuvre une partie des stipulations de cet accord mais s'écarte explicitement d'un certain nombre de points sur lesquels les partenaires sociaux étaient tombés d'accord.

¹ Igas, Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF), n° 2016-140R, juillet 2017.

Éléments de l'ANI du 22 février 2018 relatifs au CPF

Le document d'orientation transmis par le Gouvernement aux partenaires sociaux en novembre 2017 invitait ces derniers à négocier sur les sujets suivants :

- Quelle doit être la nouvelle unité de mesure du CPF ?
- Quel doit être le montant du financement collectif garanti pour le compte personnel de formation, celui-ci pouvant être évolutif en fonction de la montée en charge du dispositif ? La dotation doit-elle être différenciée en fonction du niveau de qualification de la personne et pour permettre des reconversions professionnelles ?
- Comment doivent être organisées, notamment par la négociation, les possibilités d'abondement au CPF des entreprises, dans une logique de co-construction, et des personnes, dans une logique de co-investissement ?
- Comment concilier l'autonomie individuelle dans le choix de la formation et l'orientation des formations vers les besoins de l'économie ?
- Dans le contexte de la fin des listes d'éligibilité au CPF, comment maintenir et organiser la montée en qualité des formations proposées ?

L'accord national interprofessionnel du 22 février 2018, signé par l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et par quatre organisations syndicales représentatives sur cinq répond à une partie de ces questions.

S'agissant de l'unité de mesure du CPF, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir l'alimentation en heures tout en portant à 35 heures au lieu de 24 heures l'alimentation annuelle, dans la limite d'un plafond porté à 400 heures au lieu de 150. Pour les personnes peu qualifiées, cette alimentation devait être portée à 55 heures par an (au lieu de 48), dans la limite de 550 heures (au lieu de 400).

L'ANI prévoyait par ailleurs la fin d'ici deux ans du système de liste de certifications éligibles.

Enfin, conformément à la demande du Gouvernement, les partenaires sociaux préoyaient la suppression du congé individuel de formation au profit d'une modalité spécifique de mobilisation du CPF.

- Un système perfectible que les partenaires sociaux ont fait le choix de conserver, faute de trouver des modalités plus satisfaisantes

L'alimentation du CPF en heures présente un certain nombre de limites.

Premièrement, ce mode de comptabilisation des droits peut nuire à la bonne compréhension du dispositif par les actifs. En effet, le système actuel suppose qu'un Opcas définisse les modalités selon lesquelles les heures inscrites au CPF se traduisent en droit effectif à l'accès à des formations, notamment en fixant la valorisation de ces heures. Selon les branches et les critères de financement retenus par les Opcas, un même nombre d'heures accumulées ne se traduira pas nécessairement par le même accès à la formation.

Par ailleurs, on constate le développement de nouveaux modes de formation, notamment numériques, pour lesquels une mesure en heures n'est pas nécessairement pertinente.

Enfin, la comptabilisation en heures n'est pas nécessairement compatible avec une maîtrise des coûts pratiqués par les organismes de formation et consentis par les Opca.

Ces constats ne sont pas niés par les parties prenantes. Ils n'avaient pour autant jusqu'à présent pas justifié un passage à un autre mode de comptabilisation. Le rapport de juillet 2017 de l'Igas relevait les limites du système actuel mais soulignait que la monétisation posait également un certain nombre de questions et ne concluait pas à sa pertinence.

De même, les partenaires sociaux ont considéré dans l'ANI du 22 février 2018 que, malgré ses limites, le système actuel demeurerait le plus efficace et ont explicitement refusé de le bouleverser.

Les auditions menées par vos rapporteurs confirment que la monétisation du CPF n'est pas demandée par les acteurs qui y sont plutôt défavorables.

- Un choix qui ne semble pas fondé sur des éléments solides

Le Gouvernement a fait un choix différent lors de l'élaboration du présent projet de loi. Aux termes de l'étude d'impact, le choix de la monétisation s'inscrit dans une logique « *d'accessibilité et de lisibilité renforcée* » pour le titulaire du CPF.

Ce choix semble néanmoins relever davantage d'un pari voire d'une intuition que d'une réforme soigneusement étudiée.

L'étude d'impact se borne en effet à avancer que la comptabilisation du CPF en euros permettra aux actifs de mieux s'approprier leur droit à la formation sans fournir d'éléments permettant de fonder ce raisonnement. Au demeurant, aucune estimation de l'augmentation espérée du recours au CPF n'est fournie, pas plus qu'une évaluation des dépenses supplémentaires. Vos rapporteurs regrettent d'autant plus cette absence de réelle évaluation préalable de la mesure proposée qu'elle pourrait au contraire avoir des effets pervers.

Premièrement, si la comptabilisation en euros peut paraître plus compréhensible, elle peut également être source de malentendus si les titulaires du CPF pensent bénéficier d'un capital liquidable à tout moment. La communication du Gouvernement sur le droit individuel en euros que représente le CPF pourrait donc causer des déceptions.

Deuxièmement, si la monétisation répond selon le Gouvernement à une logique d'égalité, elle pourrait aller à l'encontre de l'équité. En effet, la valorisation différente des heures inscrites au CPF par les Opca vise à permettre un accès de chaque titulaire à une formation pertinente compte tenu de sa situation.

Or, en raison du matériel technologique ou des matières premières nécessaires, les formations du secteur de la production, destinées à des personnes peu qualifiées, peuvent être plus coûteuses que des formations dans le domaine des services ou du numérique, destinées à des cadres. La réforme proposée pourrait donc renforcer les disparités existantes.

Par ailleurs, si la monétisation peut avoir pour effet de contenir l'évolution des coûts, elle pourrait également conduire les organismes de formation à dégrader leur offre.

Ces interrogations auraient justifié qu'une étude plus approfondie soit transmise au Parlement.

- Des paramètres qui pourraient avoir des effets délétères

La principale limite de la monétisation proposée par le Gouvernement ne tient toutefois pas tant à son principe même qu'aux paramètres envisagés par le Gouvernement et qui devront être précisés par décret.

L'alimentation annuelle de 500 euros correspond à une multiplication par 14,28 de l'alimentation majorée prévue par l'ANI du 22 février 2018 (35 heures) et une multiplication par 20,8 par rapport à l'alimentation actuelle. S'agissant du plafond, le coefficient est de 12,5 par rapport à l'ANI. Ce niveau aurait été fixé par le Gouvernement en se basant sur la moyenne des coûts exposés pour les formations des demandeurs d'emploi et des salariés, pondérée par le poids plus important des premiers dans le total des formations financées au titre du CPF. Or, le FPSPP finance les formations des demandeurs d'emploi à hauteur de 9 euros par heure, ce qui tire vers le bas la moyenne globale.

Le taux envisagé est ainsi nettement inférieur au coût moyen de l'heure de formation observé pour les salariés. Selon le rapport 2017 du Cnefop sur la mise en œuvre du CPF, la prise en charge financière des Opca allait en 2016 de 15 euros à 100 euros par heure. Selon les données communiquées par la Caisse des dépôts et consignations, le coût horaire moyen des formations mobilisées par les salariés serait de 40 euros, ou 25 euros si l'on pondère ce coût moyen par la durée moyenne des formations suivies.

La conséquence de ce choix pourrait donc être une réduction du droit à la formation pour les titulaires d'un CPF.

- Votre commission a donc assorti la monétisation du CPF de garanties pour les actifs

Consciente de la nécessité de faire évoluer un système qui ne donne pas satisfaction, votre commission a néanmoins assorti la monétisation du CPF de garanties visant à éviter qu'elle ne conduise à une baisse des droits pour les actifs.

Premièrement, la « clause de revoyure » introduite par l'Assemblée nationale ne paraît pas satisfaisante. L'éventuelle revalorisation du montant de l'alimentation et du plafond passe en effet par une saisine de France compétences par le ministre chargé de la formation professionnelle afin qu'elle rende un avis qui pourra ensuite être suivi ou non. En outre, la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale évoque une revalorisation des flux et des plafonds mais ne prévoit pas clairement une revalorisation des stocks d'euros dont disposent les actifs. Or, en l'absence d'actualisation, les droits accumulés par les actifs se dévalueraient au cours du temps. Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc adopté un amendement (**COM-383**) visant à ce que la revalorisation soit plus systématique et concerne aussi les droits acquis.

Deuxièmement, la conversion en euros au 1^{er} janvier 2019 des heures actuellement inscrites au CPF des actifs pourrait conduire à remettre en cause des projets de formation. En effet, un salarié qui dispose de 100 heures sur son CPF et qui souhaite bénéficier d'une formation pour laquelle son Opcva accepte un coût horaire de 20 euros observera une perte de droit conséquente si ses 100 heures sont converties en 1 428 euros au 1^{er} janvier 2019. Votre commission a adopté un amendement (**COM-382**) de vos rapporteurs visant à créer une période de transition s'étendant sur l'année 2019. Durant cette période, les stocks d'heures seront convertis en euros selon les modalités définies par les Opcva à chaque fois qu'un titulaire souhaitera mobiliser son CPF pour bénéficier d'une formation. A l'issue de cette période, afin de ne pas faire coexister des stocks d'heures et des stocks d'euros sur les comptes, les heures inscrites seront converties en euros selon des modalités fixées par décret.

Un **amendement (COM-323)** de vos rapporteurs adopté par votre commission a par ailleurs rétabli la possibilité pour un accord de groupe et non seulement d'entreprise de prévoir des règles d'alimentation du CPF plus favorables.

Vos rapporteurs approuvent la mesure consistant à alimenter le CPF des salariés effectuant au moins un mi-temps à hauteur de l'alimentation prévue pour un temps plein (10° du I du présent article), tout comme le maintien d'une alimentation et d'un plafond majoré pour les salariés les moins qualifiés (11° du I). Il note néanmoins que le présent article prévoit un rapport de 1,6 entre l'alimentation et le plafond prévus pour les non qualifiés et celle qui est prévue pour les personnes qualifiées, alors que ce rapport est aujourd'hui de 2 s'agissant de l'alimentation (48 heures/an au lieu de 24) et de 2,7 s'agissant du plafond (400 heures contre 150).

Votre commission a par ailleurs adopté deux amendements de Pascale Gruny et de plusieurs de ses collègues du groupe Les Républicains prévoyant d'une part une information du salarié sur l'existence du CPF par l'intermédiaire du bulletin de paie (**COM-66**) et d'autre par l'information du salarié lorsque son CPF fait l'objet d'un abondement correctif (**COM-67**).

B. Co-construction des parcours professionnels

Le CPF est un droit individuel, qui ne peut être mobilisé sans l'accord de son titulaire, et qui doit permettre à chaque actif de choisir son avenir professionnel. Néanmoins, il est également dans l'intérêt des entreprises de développer les compétences de leurs salariés. Or, le projet de loi initial avait pour effet de cloisonner le recours individuel au CPF et les formations qui peuvent être mises en place à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

A l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a souhaité aller plus loin que l'Assemblée nationale en codifiant la possibilité pour un accord d'entreprise de prévoir les formations pour lesquelles l'employeur s'engage à abonder le CPF de ses salariés si celui-ci s'avère insuffisant (amendement **COM-324**). La rédaction découlant de cet amendement précise que l'accord d'entreprise ou de groupe déterminera les formations pour lesquelles l'employeur s'engage à abonder le CPF des salariés qui le mobilisent. Les employeurs exerceront ainsi un effet de levier favorisant la mobilisation du CPF dans le cadre de formations répondant à la fois aux aspirations des salariés et aux besoins des entreprises.

Par ailleurs, votre commission a rétabli à l'article 17 la possibilité pour un employeur d'internaliser, en vertu d'un accord d'entreprise, la gestion et le financement du CPF de ses salariés, qui était supprimée par le projet de loi. À cette fin, l'employeur doit dépenser directement l'équivalent de la fraction de contribution au financement de la formation professionnelle qui doit financer le CPF et ne peut pas bénéficier des fonds mutualisés. Cette possibilité s'adresse à des entreprises qui ont une vision suffisamment claire et structurée de leurs besoins en matière de formation. Votre commission a donc adopté un amendement (**COM-325**) de vos rapporteurs précisant, comme c'est le cas actuellement, que les employeurs qui internalisent la gestion du CPF ne bénéficient pas des fonds mutualisés par la Caisse des dépôts et consignations et prennent en charge eux-mêmes les frais de formation de leurs salariés.

Votre commission a adopté deux amendements de M. Yves Daudigny et plusieurs de ses collègues du groupe Socialiste et républicain visant à ce que, lorsque l'employeur refuse une demande d'autorisation d'absence pour une formation visant à acquérir le socle de connaissances et de compétences d'une part (**COM-267**) ou à valider les acquis de son expérience d'autre part (**COM-268**), il est tenu de proposer dans un délai de douze mois un aménagement du temps de travail permettant au salarié de suivre cette formation.

C. Suppression des listes d'éligibilité

La définition de critères d'éligibilité restreignant les formations éligibles au financement au titre du CPF répondait à une double nécessité. Il s'agissait premièrement de réguler le système afin d'éviter que le droit individualisé n'entraîne des demandes que les Opca ne pourraient financer.

Deuxièmement, le système de listes visait à orienter les actifs vers les formations les plus porteuses et les plus en lien avec les besoins de l'économie française.

Toutefois, ce système de listes apparaît excessivement complexe et, de ce fait, restrictif. Vos rapporteurs approuvent donc sa suppression, qui constitue au demeurant un des points d'accord entre les partenaires sociaux.

D. Transformation du CIF en modalité particulière de mobilisation du CPF

Le congé individuel de formation est antérieur au CPF. Toutefois, sa mobilisation demeure faible. Selon le rapport de l'Assemblée nationale sur le présent projet de loi (p. 27), on comptabilise environ 39 000 demandes par an, pour 19 millions de salariés. Partant de ce constat, le Gouvernement a demandé aux partenaires sociaux d'envisager sa suppression au profit d'une modalité spécifique de recours au CPF, ce qu'ils ont fait au travers de l'article 8-1-2 de l'ANI du 22 février 2018.

Le texte initial prévoyait un système relativement complexe dans lequel le projet de transition professionnelle devait être validé par une commission créée au sein du Crefop et était ensuite financé par l'Opco selon les règles qu'il devait lui-même définir. La rédaction résultant des travaux de l'Assemblée nationale semble plus opérationnelle puisqu'elle confie à la fois la validation du projet et son financement à la commission paritaire régionale interprofessionnelle. Vos rapporteurs notent par ailleurs que la création de ces CPIR peut être perçue comme un moyen de ne pas perdre les compétences et le savoir-faire des Fongecif actuels qui sont appelés à disparaître.

Afin que les spécificités de secteurs pour lesquels une représentation interprofessionnelle n'est pas pertinente, notamment ceux du spectacle, de l'agriculture ou de l'économie sociale et solidaire soient prises en compte, votre commission a adopté un amendement (**COM-328**) de vos rapporteurs visant à assurer la présence des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau multi-professionnel au sein des CPIR.

Votre commission a également adopté un amendement (**COM-188**) de Daniel Chasseing visant à ce que les critères sur lesquels se baseront les CPIR pour apprécier la pertinence des projets seront précisés par décret, ainsi qu'un amendement (**COM-414**) de ses rapporteurs visant à ce qu'un décret précise les règles de création et d'alimentation d'un système d'information national commun aux CPIR.

Enfin, alors que le texte adopté par l'Assemblée nationale confiait aux Fongecif la mission d'assurer à la place des CPIR la gestion du CPF dans le cadre de projets de transition professionnelle, votre commission a, sur proposition de vos rapporteurs, étendu cette mission transitoire à la gestion de toutes les missions qui auront vocation à être exercées par les CPIR afin d'assurer le traitement des projets des démissionnaires souhaitant bénéficier de l'assurance chômage (amendement **COM-415**).

E Gestion par la Caisse des dépôts et consignations

La création d'un service dématérialisé d'information et d'inscription aux formations est présentée par le Gouvernement comme un des éléments clés de la réforme du CPF.

Il ressort des auditions menées par vos rapporteurs que la Caisse des dépôts et consignations est à même d'assurer la gestion des CPF des actifs. Vos rapporteurs gardent toutefois en mémoire l'échec spectaculaire du système d'alerte et d'information aux populations (SAIP), dont l'application a été téléchargée moins de 900 000 fois avant d'être abandonnée par le Gouvernement. Par ailleurs, la désintermédiation de la mobilisation du CPF pourrait avoir pour effet de priver les Opca, appelés à devenir des opérateurs de compétences (article 19 du projet de loi), d'informations utiles à l'exercice de leurs missions. Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc adopté un amendement (**COM-332**) prévoyant qu'un décret définira les informations que la CDC devra transmettre aux opérateurs de compétences.

Sans nier les facilités que peuvent représenter pour les actifs les outils numériques, vos rapporteurs considèrent qu'ils ne sauraient, à eux seuls, améliorer le recours à la formation professionnelle.

Premièrement, quelle que soit la simplicité de l'application qui sera créée, son utilisation nécessitera l'accès à un terminal et un certain savoir-faire dans l'utilisation des outils numériques.

Deuxièmement, si la désintermédiation peut avoir des avantages, il ne semble pas qu'une démarche de conseil personnalisé puisse être remplacée par un outil numérique, surtout pour les publics les moins qualifiés qui ont une moindre appétence à se former. Votre commission a donc adopté un amendement (**COM-330**) de vos rapporteurs visant à préciser que l'application mobile ne saurait être le moyen exclusif d'information des titulaires d'un CPF sur leurs droits.

Enfin, afin de ne pas contraindre de manière excessive les développeurs de l'application mobile et de supprimer des précisions apportées par l'Assemblée nationale qui ne relèvent manifestement pas du domaine de la loi, vos rapporteurs ont souhaité renvoyer à un décret les informations relatives à l'offre de formation qui sont appelées à être collectées au sein du système d'information géré par la CDC (amendement **COM-327**).

Votre commission a par ailleurs adopté quatre amendements rédactionnels ou de coordination présentés par vos rapporteurs (amendements **COM-424**, **COM-421**, **COM-304** et **COM-326**)

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 2

(art. L. 5151-2, L. 5151-4, L. 5151-9, L. 5151-10 et L. 5151-11 du code du travail)

**Mesures de coordination relatives au compte personnel d'activité
et au compte d'engagement citoyen**

Objet : *Cet article modifie des dispositions relatives au compte personnel d'activité et au compte d'engagement citoyen compte tenu de la monétisation du CPF.*

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

Le titre V du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est relatif au compte personnel d'activité (CPA), codifié par la loi du 8 août 2016¹ et qui regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC) (art. L. 5151-5).

Le CPA est défini à l'article L. 5151-1 comme ayant pour objectif de « renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel ». Il est précisé que le titulaire décide de l'utilisation de ses droits.

L'article **L. 5151-2** précise que le CPA est ouvert à tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes en apprentissage), fermé à la date du décès de son titulaire et qu'il cesse d'être alimenté dès lors que celui-ci fait valoir ses droits à la retraite. Après cette date, les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC peuvent néanmoins toujours être utilisées pour financer des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'article **L. 5151-4** précise que le CPA ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et que le refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La section 2 (art. 5151-7 à L. 5151-13) est relative au CEC.

L'article **L. 5151-9** énumère les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le CPF au titre du CEC.

L'article **L. 5151-10** prévoit un décret définissant, pour chacune des activités mentionnées à l'article L. 5151-9, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF et fixe à 60 le nombre maximal d'heures acquises au titre du CEC.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoyait à son article 38 une concertation portant sur la création de ce compte.

L'article L. 5151-11 précise que les heures mobilisées au titre du CEC sont financées selon les cas par l'État, la commune, l'agence nationale de santé publique ou l'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire.

B. Le dispositif proposé

Le présent article modifie les dispositions relatives au CPA et au CEC **par cohérence avec la réforme du CPF** prévue par l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Le 1^o du I modifie l'article L. 5151-2 sans changer le droit applicable. La rédaction qui en découle prévoit que le CPA cesse d'être alimenté dans les cas visés à l'article L. 5421-4, relatif aux cas d'extinction des droits à l'indemnisation chômage pour cause d'ouverture des droits à la retraite¹. Il supprime par ailleurs les dispositions relatives à l'utilisation des heures acquises au titre du CEC au-delà de l'âge de la retraite, qui sont reprises à l'article L. 6323-3 dans sa rédaction découlant du 2^o du I de l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Le 2^o du I abroge l'article L.5151-4 relatif à la liberté d'utilisation du CPA. Cette abrogation ne modifie toutefois pas le droit en vigueur, d'une part parce que l'article L. 5151-1 prévoit toujours que c'est le titulaire du compte qui décide de l'utilisation de ses droits et d'autre part parce que cette liberté d'utilisation est mentionnée à l'article L. 6323-2 relatif au CPF.

Les 3^o, 4^o, 5^o et 6^o du I opèrent aux articles L. 5151-7, L. 5151-9, L. 5151-10 et L. 5151-11 des modifications de cohérence avec la monétisation du CPF prévu par l'article 1^{er} du présent projet de loi. En outre, le rythme d'alimentation du CEC et le plafond applicable seront définis par décret et non plus au niveau législatif. Selon les informations communiquées par la DGEFP à vos rapporteurs, un plafond unique pour le CPF comprenant les droits acquis au titre du CEC est envisagé, sans que les montants ne soient encore décidés.

Le II précise que les dispositions du I entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019, en cohérence avec l'entrée en vigueur des modifications prévues à l'article 1^{er}.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission, un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement Démocrate), a été adopté pour prévoir la remise au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2019, d'un rapport élaboré par le Gouvernement sur le financement du compte engagement citoyen, sur les modalités de sa mobilisation actuelle et sur l'utilisation qui en est faite.

¹ Ces cas sont l'atteinte de l'âge légal avec une durée de cotisation complète, l'atteinte de cet âge majoré de cinq ans quelle que soit la durée de cotisation et le bénéfice d'une retraite dans des conditions spécifiques de majoration de la durée d'assurance.

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de Pierre Dharréville, député (groupe de la Gauche démocrate et républicaine), visant à ce que les proches aidants d'une personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie bénéficient d'un abondement de son CPF au titre du CEC. Cet amendement complète à cet effet la liste prévue à l'article L. 5151-9 du code du travail. Deux conditions sont prévues : qu'un accord de branche détermine les modalités d'acquisition des droits à la formation et que les droits ainsi acquis fassent l'objet d'une prise en charge mutualisée par les employeurs de la branche concernée.

III - La position de la commission

Les dispositions du présent article sont essentiellement des mesures de coordination avec les dispositions de l'article 1^{er}.

Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale pour permettre aux proches aidants de bénéficier d'heures de formation au titre du CPF apparaît inabouti. En effet, on voit mal quelle branche serait compétente pour déterminer les conditions d'alimentation du CPF et financer les formations des proches aidants. Il ressort des débats à l'Assemblée nationale que ce constat était largement partagé. Vos rapporteurs espèrent que la suite de la navette parlementaire permettra au Gouvernement de proposer des modalités concrètes de mise en œuvre qui permettront à cette disposition de ne pas être qu'une déclaration d'intention.

Conformément à la position constante du Sénat, votre commission a supprimé la demande de rapport insérée à l'Assemblée nationale (Amendement COM-306).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 3

(art. L. 6111-6 et L. 6111-6-1 [nouveau] du code du travail)

Réforme du conseil en évolution professionnelle

Objet : *Cet article réforme le dispositif de conseil en évolution professionnelle.*

I - Le dispositif proposé

La section 3 du chapitre I^{er} du titre I^{er} de la sixième partie du code du travail est relative au conseil en évolution professionnelle (CEP), créé par la loi du 5 mars 2014¹ à la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013².

Elle comprend un unique article **L. 6111-6** aux termes duquel « toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle ». Le CEP est gratuit pour le bénéficiaire et mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il doit permettre de faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins qu'il exprime ainsi que les financements disponibles.

L'article L. 6111-6 énumère par ailleurs les acteurs susceptibles d'assurer des prestations de CEP :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (réseau CAP emploi notamment) ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les organismes paritaires agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation (Opacif), dont les fonds de gestion du CIF (Fongecif) ;
- l'association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Un cahier des charges publié par voie d'arrêté ministériel³ définit l'offre de service du CEP. Il est précisé que cette offre « prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le cadre de la transition écologique et énergétique » et qu'elle peut être proposée à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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

³ Arrêté du 16 juillet 2014 JO du 24/07/2014.

Le **I** du présent article modifie les dispositions relatives au CEP tandis que le **II** fixe la date d'entrée en vigueur de ces modifications.

- Modification du CEP

Le **1° du I** propose une nouvelle rédaction de l'article **L. 6111-6**.

La finalité du CEP demeure la même et la gratuité de ce service est réaffirmée. Le CEP n'est en revanche plus défini comme étant délivré dans le cadre du service public de l'orientation.

La définition de son contenu connaît une évolution principalement rédactionnelle. Alors qu'actuellement « *le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle* », la rédaction proposée dispose que « *l'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle* ». Il est en outre précisé que le CEP doit permettre d'identifier les compétences de la personne.

La rédaction proposée ne mentionne plus que le CEP « *facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation* ».

En cohérence avec l'article L. 6323-17-1 relatif au CPF transition, créé par le **18° du I** de l'article **1^{er}** du présent projet de loi, il est précisé que le CEP « *accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle* ».

Si un arrêté définissant l'offre de service demeure prévu, il n'est plus fait mention des nouveaux métiers et filières liés à la transition écologique et énergétique ni de à l'offre à distance.

Le présent article supprime enfin la mention des Opacif parmi les prestataires de CEP, en cohérence avec la suppression du CIF (article **1^{er}** du présent projet de loi). Il supprime également la possibilité pour les régions de désigner un opérateur régional.

A l'inverse, le présent article mentionne « *les opérateurs financés par [France compétences]* ». Il ressort de l'étude d'impact qu'un opérateur en charge du CEP des salariés sera sélectionné par France compétences à l'issue d'un appel d'offre dans chaque région.

Il est précisé que les institutions, organismes et opérateurs prestataires assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès au CEP et sur son contenu selon des modalités définies par voie réglementaire.

Le **2° du I** du présent article crée un nouvel article **L. 6111-6-1** aux termes duquel les organismes chargés du CEP partagent, de manière dématérialisée, les données relatives à leur activité de conseil avec la Caisse des dépôts et consignations et les organismes financeurs des actions de formation.

Le manquement à cette obligation entraîne la perte de l'habilitation à dispenser le CEP. Ainsi que l'a confirmé la DGEFP à vos rapporteurs, cette disposition s'applique également aux organismes habilités de droit.

- Entrée en vigueur

Le **II** du présent article précise que ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, l'Assemblée nationale a adopté cinq amendements dont un de sa rapporteure à portée uniquement rédactionnelle.

Un amendement de la rapporteure a inséré un alinéa modifiant l'article L. 6111-3 par coordination avec les modifications opérées à l'article L. 6111-6.

Un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement Démocrate), ajoute au même article l'identification des potentiels et des compétences du bénéficiaire du CEP dans l'objet de l'accompagnement.

Un amendement de M. Jean-Hugues Ratenon (groupe de la Gauche démocrate et républicaine) précise que les projets accompagnés par le CEP doivent tenir compte des besoins non seulement économiques mais également sociaux des territoires

La commission a également adopté un amendement de sa rapporteure visant à maintenir la liste des opérateurs habilités à mettre en place le CEP en vigueur au 31 décembre 2018 jusqu'à ce que France compétences ait pu désigner de nouveaux opérateurs et au plus tard jusqu'au 30 septembre 2019. Cette disposition concerne les Opacif, et notamment les Fongecif, appelés à disparaître en cohérence avec la suppression du CIF prévue par l'article 1^{er} du présent projet de loi. En séance publique, cette période de transition a été étendue jusqu'au 31 décembre 2019 par un amendement de Sylvain Maillard, député, sous-amendé par la rapporteure dont l'exposé des motifs précise que les nouveaux opérateurs du CEP seront désignés « *probablement en octobre 2019* ».

III - La position de la commission

Le conseil en évolution professionnelle constitue un outil récent qui vise, avec le compte personnel de formation, à permettre l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le rapport du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) publié en 2017 souligne que le CEP s'est imposé comme un outil important mais que son déploiement demeure freiné par un déficit de notoriété auprès du grand public et par une appropriation inégale par les acteurs.

Ce constat a amené les partenaires sociaux à s'accorder dans l'ANI du 22 février 2018 pour « *faire franchir une étape supplémentaire* » au CEP.

Le Gouvernement reprend à son compte cette ambition au travers du présent article, de l'article 16 relatif aux missions de France compétences et de l'article 17, qui prévoit que les contributions au financement de la formation ont vocation à financer notamment le CEP des actifs occupés du secteur privé.

La rédaction de l'article L. 6111-6 distingue de manière explicite le double rôle du CEP, qui est d'une part d'accompagner la formalisation du projet et d'autre part d'aider à sa mise en œuvre. Elle mentionne par ailleurs le « CPF transition » créé par l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Le principe d'un opérateur du CEP des salariés désigné au niveau régional sur la base d'un cahier des charges national figure dans l'ANI du 22 février 2018. Les partenaires sociaux entendaient toutefois confier la désignation de ce prestataire régional au comité paritaire régional pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef), désigné comme « *l'instance unique de gouvernance politique paritaire régionale et interprofessionnelle en matière d'emploi et de formation professionnelle* », mais que le présent projet de loi supprime (article 16).

La désignation par une instance nationale d'un prestataire régional ne permet pas de garantir que seront suffisamment prises en compte les particularités de chaque région en matière de besoins de formation. En outre, la désignation de cet opérateur régional semble relever de la politique que doit mener la région dans un domaine qui relève de sa compétence. Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc adopté un amendement (COM-308) visant à laisser la région choisir l'opérateur du CEP compétent sur son territoire. Par ailleurs, cet amendement rappelle que le CEP s'inscrit dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), précision qui avait disparu de la rédaction proposée de l'article L. 6111-6.

L'amendement adopté par nos collègues députés sur proposition de Michèle de Vaucouleurs introduit une redondance puisque la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale prévoit que l'opérateur du CEP accompagne la personne dans « *l'identification de ses potentiels et de ses compétences mobilisables* » et, à la phrase suivante, qu'il facilite l'accès à la formation « *en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime* ». Votre commission a donc adopté un amendement (COM-307) de vos rapporteurs visant à revenir à la rédaction initiale.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE II

Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs

Section 1

Champ d'application de la formation professionnelle

Article 4

(art. L. 6313-1 à L. 6313-15 et L. 6322-44 du code du travail)

Définition des actions de développement des compétences

Objet : Cet article simplifie la définition de l'action de formation et prévoit la transformation du plan de formation en plan de développement des compétences.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

Le livre III de la sixième partie du code du travail est consacré à la formation professionnelle continue.

Au sein de ce livre, le chapitre III du titre I^{er} définit les **catégories d'actions de formation**. Cette définition de l'action de formation est nécessaire pour définir le champ d'application des dispositions du code du travail qui font référence à cette notion.

Des ajouts successifs ont conduit cette liste à être relativement longue. L'article L. 6313-1 énumère **15 catégories** d'actions de formation, qui sont définies aux articles L. 6313-2 à L. 6313-15. Il précise par ailleurs que la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) délivrant des certifications inscrites au RNCP entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Catégories de l'action de formation

L'article L. 6313-1 définit 14 catégories d'actions de formation :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle définies à l'article L. 6313-2 ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés définies à l'article L. 6313-3 ;

2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les actions de promotion professionnelle définies à l'article L. 6313-4 ;

4° Les actions de prévention définies à l'article L. 6313-5 ;

5° Les actions de conversion définies à l'article L. 6313-6 ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances définies à l'article L. 6313-7 ;

7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique définies à l'article L. 6313-8 ;

8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise définies à l'article L. 6313-9 ;

9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;

10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences définies à l'article L. 6313-10 ;

11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience définies à l'article L. 6313-11 ;

12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;

13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ;

14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique définies à l'article L. 6313-15.

B. Les modifications proposées

Le présent article vise à élargir le champ d'application des dispositions aujourd'hui relatives à la formation professionnelle continue en incluant également les actions de formation initiale par apprentissage.

Le I remplace l'intitulé du livre III de la sixième partie du code du travail (« *la formation professionnelle continue* ») par la formule suivante, plus englobante : « *La formation professionnelle* ».

Le II modifie le chapitre III du titre I^{er} de ce livre II (art. L. 6313-1 à L. 6313-15) aujourd'hui intitulé « *Catégories d'actions de formation* », afin de faire des actions de formation une catégorie parmi d'autres d'actions soumises aux dispositions du chapitre III et d'en simplifier substantiellement la définition.

Le 1° donne à ce chapitre l'intitulé suivant : « *Catégories d'actions* ».

Le 2° réécrit les articles L. 6313-1 à L. 6313-3.

Dans la rédaction proposée, l'article **L. 6313-1** énumère quatre catégories d'actions « *concourant au développement des compétences* » :

- Les actions de formation ;
- Les bilans de compétence ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les actions d'apprentissage.

Ainsi, les bilans de compétences et la VAE, qui sont actuellement des catégories d'actions de formation, deviennent des catégories d'actions concourant au développement des compétences en sus des actions de formation proprement dites. L'apprentissage, qui n'était pas mentionné dans cette subdivision du code du travail, l'est désormais.

Le nouvel article **L. 6313-2** définit l'action de formation comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ».

Il est précisé qu'elle peut être réalisée **en tout ou partie à distance** et qu'elle peut également être réalisée **en situation de travail** selon des modalités déterminées par décret.

Le nouvel article **L. 6313-3** assigne **quatre objectifs** aux actions de formation :

- un objectif lié à l'**accès à l'emploi** des chômeurs (« *permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi* ») ;

- un objectif lié au **maintien dans l'emploi** (« *favoriser l'adaptation des travailleurs au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée* ») ;

- un objectif lié au **maintien de l'employabilité** (« *réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités* ») ;

- un objectif lié à la **mobilité professionnelle** (« *favoriser la mobilité professionnelle* »).

Le 3° abroge les articles **L. 6313-4** à **L. 6313-9** et **L. 6313-12** à **L. 6313-15** en cohérence avec la simplification de la définition de l'action de

formation et avec la disparition de l'énumération actuellement mentionnée à l'article L. 6313-1.

Le 4° modifie l'article L. 6313-10, qui devient l'article L. 6313-4. Outre des modifications de portée rédactionnelle, il convient de noter que la rédaction proposée mentionne la transmission du document de synthèse du bilan de compétence au conseiller en évolution professionnelle, à la demande du bénéficiaire, alors que celui-ci en est aujourd'hui le seul destinataire. Un alinéa limitant à 24 heures de temps de travail, consécutif ou non, la durée maximale d'un bilan de compétence est par ailleurs ajouté. Cette durée maximale est aujourd'hui prévue à l'article L. 6322-44 du code du travail, qui est abrogé par ailleurs (III du présent article).

Le 5° propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6313-11, qui devient l'article L. 6313-5 et fait l'objet de modifications de nature rédactionnelle. La disposition prévoyant que la VAE permet l'acquisition « *d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification* » est ainsi simplifiée par l'utilisation du terme plus générique de « *certification professionnelle* ».

Le 6° crée trois nouveaux articles numérotés L. 6313-6, L. 6313-7 et L. 6313-8.

Le nouvel article L. 6313-6 définit l'objet des actions d'apprentissage qui sont mentionnées à l'article L. 6313-1 dans sa rédaction résultant du présent article. Une telle définition est aujourd'hui prévue à l'article L. 6211-1 du code du travail, par ailleurs modifié par le présent projet de loi (1° du I de l'article 7).

Aux termes de la rédaction proposée, qui est différente mais pas contradictoire avec la définition actuellement prévue à l'article L. 6211-1, les actions d'apprentissage ont pour objet :

- de permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'**obtenir une qualification** professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (1°) ;
- de dispenser aux apprentis une **formation générale associée à une formation technologique et pratique**, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle (2°) ;
- de contribuer au **développement des connaissances, des compétences et de la culture** nécessaires à l'exercice de la citoyenneté (3°) ;
- de contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à **poursuivre des études**. La rédaction initiale mentionnait les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou toute autre voie (4°).

Est par ailleurs mentionnée la préparation à l'apprentissage, qui vise à « *accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec*

leur projet professionnel ». Cette préparation est organisée par les centres de formation des apprentis (CFA) ou par des organismes et établissements déterminés par arrêté interministériel.

Le nouvel article **L. 6313-7 définit les formations certifiantes** en cohérence avec les dispositions de l'article 14 du présent projet de loi qui crée notamment un article L. 6113-1 relatif au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et un article L. 6113-5 relatif au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH). La rédaction proposée définit comme certifiantes les formations sanctionnées par :

- une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une certification enregistrée au RSCH.

Il est précisé que les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir.

Le nouvel article **L. 6313-8** prévoit un décret en Conseil d'État précisant les **conditions d'application** du chapitre III.

Le **III** du présent article abroge l'article **L. 6322-44** du code du travail qui fixe la durée maximale du congé de bilan de compétence, en cohérence avec la rédaction proposée de l'article L. 6313-4.

Ces modifications suppriment les dispositions prévues à :

- l'article L. 6313-12, qui définit les dépenses couvertes au titre de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE ;
- l'article L. 6313-13, qui précise que les formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions sont considérées comme des actions de formation ;
- l'article L. 6313-14, qui assimile à des actions de formation les formations destinées aux salariés en arrêt de travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- En commission

En commission, l'Assemblée nationale a adopté sept amendements à portée rédactionnelle de sa rapporteure.

L'Assemblée nationale a également adopté un amendement de la rapporteure pour avis au nom de la commission des affaires culturelles modifiant la liste proposée des objectifs de l'apprentissage. Alors que le texte initial mentionnait la poursuite des études « *par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie* », le texte

issu de l'Assemblée nationale ne mentionne plus l'enseignement professionnel ou technologique, qui est englobé dans la référence à « *toute autre voie* ».

Un autre amendement, adopté à l'initiative de Gérard Cherpion, député (groupe Les Républicains), apporte une modification aux dispositions relatives à la préparation à l'apprentissage dont la portée est rédactionnelle, bien que ses auteurs aient exprimé le souhait d'éviter une trop grande restriction des organismes habilités à organiser cette préparation.

Un amendement adopté sur proposition du Gouvernement étend par ailleurs aux bénéficiaires de ces actions de préparation des dispositions relatives à l'affiliation à la sécurité sociale (art. L. 6342-1) et à la rémunération (art. L. 6341-1) des stagiaires de la formation professionnelle et précise qu'ils peuvent bénéficier d'une rémunération.

- En séance publique

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté deux amendements identiques de précision de Véronique Louwagie et Gérard Cherpion, députés. (groupe Les républicains).

L'Assemblée nationale a également adopté un amendement de Gérard Cherpion, député, précisant dans la définition de l'action de formation que celle-ci peut permettre à toute personne sans qualification et sans contrat de travail d'accéder dans de meilleures conditions à l'emploi. La rédaction initiale semblait indiquer que ces critères étaient alternatifs.

La définition des objets de l'action d'apprentissage a par ailleurs été précisée par un amendement de Sylvain Maillard, député, précisant que la contribution de ces actions au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté est réalisée « *y compris dans l'utilisation de l'internet et des services de communication au public en ligne* ».

L'Assemblée nationale a enfin adopté un amendement rédactionnel de sa rapporteure.

III - La position de la commission

Une définition de l'action de formation est rendue nécessaire par les nombreuses dispositions du code du travail qui mentionnent cette notion. Par exemple, l'article L. 6331-1, dont les dispositions sont reprises à l'article L. 6131-1 dans sa rédaction résultant de l'article 17 du présent projet de loi, prévoit le financement par l'employeur d'actions de formation.

Le droit actuel énumère quinze catégories d'actions de formation, dont les définitions sont parfois proches de la tautologie. L'article L. 6313-3 précise ainsi que les actions d'adaptation et de développement des compétences « *ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à*

l'évolution des emplois, (...) et de participer au développement de leurs compétences ». De même, l'article L. 6313-9 dispose que les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise « *ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise* ».

De plus, l'énumération de ces quinze catégories n'est pas exhaustive, puisqu'il est par ailleurs précisé que la participation à un jury de VAE (art. L. 6313-1), les formations à destination des bénévoles du monde associatif (art. L. 6313-13), notamment, entrent par ailleurs dans ce champ.

La simplification proposée par le présent projet de loi est donc bienvenue.

Par ailleurs, la définition proposée de l'action de développement des compétences permet un rapprochement de l'apprentissage et de la formation continue.

L'étude d'impact mentionne par ailleurs l'objectif poursuivi par le Gouvernement de favoriser les innovations pédagogiques, notamment les formations à distance ou en situation de travail. Si vos rapporteurs ne peuvent que partager cet objectif, ils doutent que la simple mention du recours à ces modalités de formation à l'article L. 6313-2 puisse avoir un quelconque effet sur leur développement.

S'agissant de la précision apportée sur proposition de Sylvain Maillard, député, concernant l'usage d'internet, vos rapporteurs considèrent qu'elle est superfétatoire et votre commission l'a supprimée (amendement COM-310)

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 4 bis (nouveau)

(art. L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles)

Éligibilité à la VAE des activités effectuées au sein d'un organisme d'accueil communautaire et d'activités solidaires

Objet : Cet article, issu d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale en commission, rappelle l'éligibilité des personnes accueillies par des organismes d'accueil communautaire à la validation des acquis de l'expérience.

I – Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Le présent article résulte de trois amendements identiques adoptés par l'Assemblée nationale en commission sur proposition de nos collègues députés Paul Christophe (groupe Les Républicains), Brahim Hammouche (groupe Mouvement Démocrate) et Ericka Bareigts (groupe Nouvelle Gauche).

Il complète l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles par un alinéa aux termes duquel les personnes accueillies et accompagnées par des organismes d'hébergement de personnes en difficultés n'appartenant pas au champ des établissements et organismes médico-sociaux peuvent engager une procédure de validation des acquis de l'expérience au terme de douze mois de présence.

II - La position de la commission

Le présent article vise à permettre notamment aux personnes en voie de réinsertion sociale exerçant des activités bénévoles, comme c'est par exemple le cas des membres de la communauté d'Emmaüs, de bénéficier de la VAE.

Aux termes de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, dispose que *« toute personne justifiant d'une activité (...) bénévole ou de volontariat (...) en rapport direct avec le contenu de la certification visée peut demander la validation des acquis de son expérience »*. Le même article fixe par ailleurs une durée minimale d'activité d'un an.

Les personnes visées par les auteurs des amendements à l'origine du présent article sont donc sans équivoque possible couvertes par le droit existant.

Le présent article apparaît donc inutile et pourrait introduire une ambiguïté en laissant penser que certains publics qui ne sont pas mentionnés explicitement par des dispositions législatives ne peuvent pas bénéficier de la VAE. Par ailleurs, il ne paraît pas pertinent, au regard de l'exigence d'intelligibilité de la loi, d'introduire dans le code de l'action sociale et des familles une disposition relative à la mise en œuvre d'un dispositif prévu par le code du travail. Sur proposition de votre rapporteur, votre commission a donc supprimé cet article (amendement **COM-311**).

Votre commission a supprimé cet article.

Section 2

Qualité

Article 5

(art. L. 6316-1 et L. 6316-2 à L. 6316-5 [nouveaux] du code du travail)

Qualité des actions de formation

Objet : Cet article impose une certification aux organismes de formation financés par des fonds publics ou mutualisés.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

Le chapitre VI du titre I^{er} du livre III de la sixième partie du code du travail est consacré à la « *Qualité des actions de la formation professionnelle continue* ». Ce chapitre a été créé par la loi du 5 mars 2014¹, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013².

Il est composé d'un unique article L. 6316-1 aux termes duquel les financeurs d'actions de formation s'assurent de la capacité des prestataires qu'ils financent à dispenser une formation de qualité. Les financeurs mentionnés sont :

- les organismes collecteurs paritaires agréés (Opc) ;
- les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif) ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

Cette obligation de contrôle s'applique à l'égard de toutes les personnes qui réalisent des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 à l'exclusion des actions relevant de l'apprentissage. Aux termes de l'article L. 6351-1, ces organismes sont soumis à une obligation de déclaration d'activité.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art 8.

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

Les critères de ce contrôle sont fixés par un décret en Conseil d'État du 30 juin 2015¹.

B. Les modifications proposées

En cohérence avec les dispositions de l'article 4 du présent projet de loi, le présent article remplace, dans l'intitulé du chapitre, la notion de « *formation professionnelle continue* » par celle de « *formation professionnelle* ».

Il propose en outre une nouvelle rédaction de l'article **L. 6316-1** aux termes de laquelle les prestataires de formation financés par des fonds publics ou mutualisés doivent être certifiés sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État.

Cette obligation s'applique aux prestataires financés par :

- un opérateur de compétences ;
- l'État ;
- les régions ;
- la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;
- Pôle emploi ;
- l'Agefiph.

Il convient de noter que, du fait des modifications apportées par l'article 11 du présent projet de loi à l'article L. 6351-1, les prestataires soumis à l'obligation de certification sont ceux qui délivrent toute action de développement des compétences au sens de l'article L. 6313-1 dont la rédaction issue de l'article 4 englobe l'apprentissage.

Quatre nouveaux articles sont par ailleurs créés.

Aux termes du nouvel article **L. 6316-2**, la certification est délivrée par l'un des certificateurs suivants :

- un organisme certificateur accrédité à cet effet par le Comité français d'accréditation (Cofrac) ;
- un organisme signataire de « *l'accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation* »
- une instance de labellisation reconnue par France compétences sur le fondement d'un référentiel national créé par ailleurs (art. L. 6313-3).

Aux termes du nouvel article **L. 6316-3**, un référentiel national déterminé par décret pris après avis de France compétence fixera les indicateurs d'appréciation des critères de certification ainsi que les modalités d'audit. Il est précisé que ce référentiel prendra notamment en compte les spécificités des actions dispensées par apprentissage.

¹ Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Ce nouvel article précise par ailleurs que les organismes financeurs seront chargés, en aval de la certification, de s'assurer de la qualité des formations effectuées.

Dans sa rédaction initiale, le présent article prévoyait un nouvel article **L. 6316-4** exonérant plusieurs établissements d'enseignement de l'obligation de certification pour les formations dispensées par la voie de l'apprentissage :

- les établissements d'enseignement public ;
- les établissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général ;
- les établissements dont les formations sont évaluées par une commission des titres d'ingénieurs.

Enfin, un nouvel article **L. 6316-5** prévoit un décret en Conseil d'État déterminant les modalités d'application du chapitre VI relatif à la qualité des articles de formation.

Les dispositions du présent article doivent entrer en vigueur le **1^{er} janvier 2021**.

Toutefois, la modification de l'intitulé du chapitre, et l'article L. 6316-5 relatif au décret d'application en Conseil d'État entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2019.

En outre, le présent article prévoit (II) une nouvelle rédaction de l'article L. 6316-1 applicable dès le 1^{er} janvier 2019 pour tenir compte de la transformation des Opca en opérateurs de compétences prévue par l'article 19 du présent projet de loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Au stade de l'examen en commission, l'Assemblée nationale a adopté neuf amendements dont deux à portée rédactionnelle de sa rapporteure.

Un amendement du Gouvernement ajoute à la liste des financeurs les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, créées à l'article 1^{er} du présent projet de loi dans sa rédaction résultant des travaux de l'Assemblée nationale. Ces commissions ont en effet vocation à prendre en charge les formations au titre du CPF lorsqu'il est mobilisé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Six amendements identiques ont supprimé l'exonération dont bénéficiaient certains établissements d'enseignement au regard de l'obligation de certification avant qu'un amendement adopté en séance publique sur proposition de Sylvain Maillard, député, et sous-amendé sur proposition de Gérard Cherpion, député, ne prévoie un aménagement de cette obligation.

Aux termes du nouvel article L. 6316-4 , les établissements d'enseignement secondaire publics et (c'est l'objet du sous-amendement) privés sous contrat, ayant déclaré un centre de formation d'apprentis seront soumis à l'obligation de certification à compter du 1^{er} janvier 2022. En revanche, sont réputés avoir satisfait à l'obligation de certification :

- les établissements d'enseignement supérieur publics, qui sont évalués par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ;

- les établissements d'enseignement supérieur privés évalués par le comité consultatif pour l'enseignement supérieur privé ou par la commission des titres d'ingénieurs.

III - La position de la commission

Selon les données fournies dans l'étude d'impact, en 2016, plus de 75 000 organismes ont déclaré une activité de formation. Il est donc fort probable que la qualité des formations qu'ils dispensent n'est pas uniforme.

Or, s'assurer de la qualité des formations financées par des fonds publics ou mutualisés répond à la fois à une exigence de bon usage des deniers publics et à un objectif d'allocation optimale des ressources allouées à la politique publique de formation professionnelle.

À la suite de l'ANI de 2013, la loi du 5 mars 2014 a posé le principe selon lequel les financeurs doivent s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité, selon des critères précisés par le décret du 30 juin 2015 :

- identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;

- adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;

- adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;

- qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés des formations ;

- conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;

- prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Le respect de ces critères peut être attesté par une procédure d'évaluation interne ou par un label reconnu par le Cnefop.

Les financeurs doivent par ailleurs vérifier le respect des obligations légales incombant à ces organismes, veiller à l'adéquation des tarifs aux prestations et mettre à disposition du public un catalogue des organismes qu'ils financent.

Sous l'impulsion du Copanef notamment, les Opcas et les Opacif se sont engagés dans une démarche d'élaboration d'indicateurs communs et d'un répertoire informatique unique : le *Datadock*.

Selon l'étude d'impact, ces démarches n'ont toutefois pas permis d'homogénéiser la qualité des formations dispensées. La mesure proposée par le présent article reprend une proposition formulée par le Cnefop dans un rapport sur les démarches Qualité publié en mars 2018¹.

La certification des organismes de formation apparaît d'autant plus nécessaire compte tenu de la responsabilisation de l'individu face à l'offre de formation proposée par le présent projet de loi.

Il convient par ailleurs de noter que l'exigence prévue par le présent article s'appliquera aux organismes dispensant des formations aussi bien dans le cadre de la formation continue que dans celui de l'apprentissage.

L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 doit permettre une mise en place sereine de cette nouvelle obligation. Jusqu'à cette date, les dispositions actuelles continueront à s'appliquer.

Votre commission a adopté deux amendements rédactionnels de vos rapporteurs (COM-312 et COM-413).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6

*(art. L. 2312-26, L. 6312-1, L. 6315-1, L. 6321-2,
L. 6321-6 à L. 6321-16 du code du travail)*

Plan de développement des compétences et aménagement du régime de l'entretien professionnel

Objet : Cet article modifie les dispositions relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle par les salariés, crée un plan de développement des compétences en lieu et place du plan de formation et aménage les dispositions relatives à l'entretien professionnel.

I - Le dispositif proposé

A. Modalités d'accès à la formation pour les salariés

L'article L. 6312-1 du code du travail prévoit **quatre modalités d'accès à la formation professionnelle** pour les salariés :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant dans le cadre d'un **plan de formation** (1°) ;

¹ Cnefop, Rapport faisant synthèse des démarches Qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs 2017, mars 2018.

- à l'**initiative du salarié**, notamment par la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) ou dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) (2°) ;

- dans le cadre des **périodes de professionnalisation** (3°) ;

- dans le cadre des **contrats de professionnalisation** (4°).

Le chapitre I^{er} du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail (art. L. 6321-1 à L. 6321-16) est relatif aux formations à l'initiative de l'employeur et au plan de formation.

La section 1 est relative **aux obligations de l'employeur et au plan de formation**. Elle se compose d'un unique article **L. 6321-1** qui dispose que **l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi**.

Son troisième alinéa précise que l'employeur **peut proposer des formations qui participent au développement des compétences**, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Aux termes du quatrième alinéa, ces actions sont, **le cas échéant, prévues par le plan de formation**.

La section 2 distingue les **actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi** (art. L. 6321-2) et les actions de développement des compétences, qui font l'objet de deux sous-sections distinctes (art. L. 6321-6 à L. 6321-12). Cette distinction s'accompagne de règles différentes s'agissant du régime juridiques applicable aux heures de formation.

Le tableau ci-dessous résume les différents régimes applicables :

Régime juridique des actions prévues sur le plan de formation

Actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi	Actions de développement des compétences	
	Pendant le temps de travail	Hors temps de travail
Maintien de la rémunération (art. L. 6321-2)	Maintien de la rémunération	Allocation de formation définie par rapport au salaire (art. L. 6321-10)
Décision unilatérale de l'employeur	Décision unilatérale de l'employeur. Le refus du salarié ne constitue pas une faute (art. L. 6321-7)	Accord écrit du salarié (art. L. 6321-6)
-	Engagements de l'employeur définis préalablement sur les suites données à la formation (art. L. 6321-8)	

Source : Commission des affaires sociales

Le 1° du présent article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6312-1 dont il résulte que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle (et non plus de formation professionnelle continue) est assurée :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant dans le cadre d'un **plan de développement des compétences**, qui remplace le plan de formation (1°) ;

- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation de son CPF, la référence au CIF étant supprimé en cohérence avec l'article 1^{er} du présent projet de loi (2°) ;

- dans le cadre de contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation étant supprimées par l'article 13 du présent projet de loi (3°).

Le 3° vise à supprimer la distinction entre actions visant à l'adaptation et au maintien dans l'emploi et actions de développement des compétences et modifie en conséquence le régime applicable aux heures de formation des salariés.

Dans la rédaction initiale, le a) supprimait les dispositions de l'article L. 6321-1 relatives à la possibilité pour l'employeur de proposer des formations participant au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il remplace par ailleurs la référence au plan de formation par une référence au plan de développement des compétences.

Son b) propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6321-2 aux termes de laquelle toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

Son c) propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6321-6 aux termes de laquelle les actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 constituent également du temps de travail effectif à l'exception des actions déterminées par un accord d'entreprise ou de branche pouvant se dérouler en dehors du temps de travail dans une limite horaire par salarié fixée par cet accord. Il précise par ailleurs que, en l'absence d'accord collectif, des actions de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié (2°).

Il est précisé que l'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé et qu'un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application de cet article.

Le d) adapte la rédaction de l'article L. 6321-7 aux modifications prévues par les points précédents. Ainsi, c'est dans le cas de formations hors temps de travail et en l'absence d'accord collectif que le refus du salarié de participer à une action de formation ne constitue pas une faute.

En cohérence avec la volonté de ne plus distinguer actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi et actions de développement des compétences, le e) supprime la distinction en deux sous-sections de la section 2.

Le f) abroge les articles :

- L. 6321-8, relatif à la définition préalable par l'employeur d'engagements relatifs aux suites données à la formation ;

- L. 6321-10 et L. 6321-12, relatifs à l'allocation de formation versée au titre des actions de développement des compétences effectuées hors temps de travail.

Le g) procède à une renumérotation de l'article L. 6321-11 qui devient L. 6321-8.

Le h) modifie l'article L. 6321-13 relatif à la possibilité pour les salariés occupant un emploi saisonnier dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat de conclure un contrat à durée déterminée leur permettant de suivre une formation :

- premièrement, cet article est renuméroté et devient l'article L. 6321-9 ;

- deuxièmement, en cohérence avec le 1° du présent article, il n'est plus fait référence au plan de formation mais au plan de développement des compétences ;

- enfin, la possibilité pour les saisonniers concernés de bénéficier de périodes de professionnalisation est remplacée par la possibilité de bénéficier d'un abondement du CPF par accord de branche ou d'entreprise.

Le i) du présent article renumérote enfin les articles L. 6321-14 à L. 6321-16 qui deviennent les articles L. 6321-10 à L. 6321-12.

B. Contenu de l'entretien professionnel

Aux termes de l'article L. 6315-1 du code du travail, les salariés bénéficient tous les deux ans d'un **entretien** consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle. Il est précisé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien est proposé systématiquement à un salarié reprenant son activité à l'issue notamment d'un congé de maternité, d'un congé parental ou encore d'un congé sabbatique.

Tous les six ans, cet entretien permet de faire un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié et de vérifier d'une part que l'obligation d'entretien biennuel a été respectée et d'autre part qu'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par validation des acquis de l'expérience (VAE) ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés, une **sanction** est prévue si l'entretien sexennal fait apparaître que le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien biennal et d'au moins deux des trois mesures mentionnées.

Cette sanction prend la forme d'un **abondement du CPF** à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel, financées par l'employeur qui doit alors verser la somme correspondante à l'Opcv compétent, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-13.

Le 2° du présent article modifie l'article L. 6315-1. La rédaction initiale prévoyait de compléter la liste des actions contrôlées en permettant à l'employeur de proposer au salarié d'abonder son CPF à hauteur de la moitié au moins des droits acquis.

Par ailleurs, il permet à un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, de **déroger aux dispositions législatives** en ce qui concerne la périodicité des entretiens professionnels ainsi que les critères d'appréciation de l'évolution professionnelle (suivi d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification, progression salariale ou professionnelle auxquels il est ajouté la proposition d'un abondement du CPF).

Il fait par ailleurs figurer à cet article L. 6315-1 la mention d'un abondement du CPF lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels ni d'au moins une des quatre mesures mentionnées.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- *Entretien professionnel*

Deux amendements de la rapporteure, l'un adopté en commission et l'autre en séance publique, ont complété l'article L. 6315-1 relatif aux points sur lesquels porte l'entretien professionnel afin d'ajouter respectivement le conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'activation du compte personnel de formation.

Un autre amendement de la rapporteure modifie la rédaction proposée du même article L. 6315-1. Le quatrième élément d'appréciation de l'évolution professionnelle (proposition d'abondement du CPF) prévu par la rédaction initiale du présent article, n'est plus mentionné, mais l'accord collectif peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement du CPF par l'employeur. La possibilité de définir, par le même accord, des modalités d'appréciation du parcours professionnel et une périodicité différentes de celles prévues par la loi sont maintenues.

En outre, un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement Démocrate), a modifié les cas dans lesquels une sanction est encourue par l'employeur. L'abondement du CPF par l'employeur serait alors obligatoire dès lors que le salarié n'aura pas, pendant six ans, bénéficié d'une formation autre que les formations obligatoires pour l'exercice de sa fonction.

Un amendement de Fiona Lazaar, députée (groupe La République En Marche), a précisé que l'entretien professionnel proposé à la suite d'une interruption d'activité peut être organisé, à la demande du salarié, avant la reprise du travail.

Un amendement de la rapporteure a complété le dispositif proposé afin de prévoir, à l'article L. 2312-26, que les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels figurent parmi les éléments transmis au comité social et économique d'entreprise (CSE) dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Enfin, un amendement de la rapporteure a prévu la remise au Parlement, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation du présent projet de loi d'un rapport du Gouvernement évaluant la mise en œuvre des entretiens professionnels.

- Accès à la formation

Un amendement de Brahim Hammouche, député (groupe Mouvement Démocrate), adopté en commission, précise à l'article L. 6312-1 que l'accès des salariés à la formation à leur initiative peut également se faire dans le cadre d'un plan de développement des compétences, après accord de l'employeur. Cette précision a été supprimée en séance publique par l'adoption d'un amendement du Gouvernement.

Un amendement de Ericka Bareigts, députée (groupe Nouvelle Gauche), a supprimé la modification proposée de l'article L. 6321-1. Cette suppression était motivée, selon l'exposé sommaire de l'amendement, par le souhait de ses auteurs de ne pas supprimer la mention de la possibilité pour l'employeur de proposer des formations contribuant à la lutte contre l'illettrisme. Vos rapporteurs notent que cet amendement a également supprimé la substitution du plan de développement des compétences au plan de formation.

Un amendement adopté en séance publique sur proposition de Gérard Cherpion, député (groupe Les Républicains), complète la rédaction proposée du même article afin de préciser à l'article L. 6321-1 que le plan de développement des compétences s'inscrit dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ou des orientations de la formation professionnelle soumise à la consultation du comité social et économique.

Un amendement de la rapporteure adopté en séance publique a précisé que l'accord collectif définissant les actions de formation pouvant se dérouler hors du temps de travail peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés concernés.

Un amendement de la rapporteure fixe à 5 % du forfait la durée maximale de ces formations hors temps de travail pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. Un amendement de la rapporteure a abaissé cette limite à 2 % pour les salariés dont le temps de travail ne relève pas d'une telle convention, en cohérence avec la réduction prévue par le texte initial. En outre, un amendement de coordination de Gérard Cherpion, député (groupe Les Républicains), a été adopté en séance publique.

Conformément à un amendement de la rapporteure adopté en séance publique, le refus du salarié de participer à une formation hors temps de travail ne constitue pas une faute y compris en cas d'accord collectif.

L'Assemblée nationale a également adopté en commission un amendement rédactionnel et, en séance publique, un amendement de coordination de sa rapporteure.

III - La position de la commission

A. Plan de développement des compétences

En regroupant les actions visant à l'adaptation et au maintien dans l'emploi et les actions de développement des compétences, le présent article apporte une simplification bienvenue, dans le prolongement de la loi du 24 novembre 2009¹ qui a supprimé la distinction entre les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi. Cette distinction apparaît en effet parfois artificielle et difficile à opérer pour les employeurs dans la construction de leur plan de formation. Une même formation peut en outre relever de l'une ou de l'autre de ces deux catégories selon le salarié auquel elle est proposée.

La règle selon laquelle toute formation à l'initiative de l'employeur est effectuée sur le temps de travail et constitue du temps de travail effectif sauf en cas d'accord collectif ou individuel apparaît relativement claire.

Vos rapporteurs notent que cette simplification ne remet pour autant pas en cause l'obligation qu'a l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur poste de travail et de maintenir leur employabilité, qui demeure prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail.

La baisse de la durée maximale des formations hors temps de travail, qui ne devrait pas remettre en cause les pratiques existantes, correspond, selon les informations communiquées à vos rapporteurs par la DGEFP, à une contrepartie de l'obligation de verser une allocation de formation.

¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 8.

Le changement de dénomination du plan de formation correspond partiellement à un des points sur lesquels les partenaires sociaux se sont entendus dans l'ANI du 22 février 2018 (art. 11 relatif au « *plan d'adaptation et de développement des compétences* »). Comme actuellement s'agissant du plan de formation, le futur plan de développement des compétences ne revêt pas un caractère obligatoire pour l'entreprise.

L'amendement adopté en commission à l'Assemblée nationale sur proposition de Ericka Bareigts, députée, se justifiait selon ses auteurs par leur volonté de maintenir la possibilité pour l'employeur de proposer notamment des formations concourant à la lutte contre l'illettrisme. Cet amendement a toutefois également supprimé le changement de dénomination du plan de formation à l'article L. 6321-1, alors même qu'il est par ailleurs fait référence au plan de développement des compétences à d'autres articles. Votre commission a donc, sur proposition de vos rapporteurs, rétabli la rédaction initiale (amendement **COM-315**). La suppression de la mention des formations concourant à la lutte contre l'illettrisme ne saurait être interprétée comme ne permettant plus à l'employeur de proposer ce type de formation. Au contraire, il semble qu'elles relèvent tout à fait du maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi. Il n'est par ailleurs pas de bonne méthode législative de prévoir des énumérations non-exhaustives qui pourraient laisser penser que des éléments non mentionnés sont exclus.

Votre commission a également adopté un amendement de vos rapporteurs (**COM-319**) apportant une modification aux dispositions adoptées par l'Assemblée nationale sur proposition de M. Cherpion relatives à la mention du plan de développement des compétences dans la négociation collective. La rédaction adoptée par votre commission mentionne le plan de développement des compétences aux articles L. 2242-20 et L. 2312-24 relatifs respectivement à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et à la consultation du CSE.

Votre commission a par ailleurs, sur proposition de vos rapporteurs, rejeté la suppression de la disposition actuelle relative aux engagements pris par l'employeur préalablement au départ en formation du salarié (amendement **COM-317**).

B. Entretien professionnel

L'obligation de dresser tous les six ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié a été prévue par la loi du 5 mars 2014¹. Les premiers entretiens organisés dans ce cadre interviendront donc à compter de 2020.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5.

Cette obligation vise à s'assurer que l'évolution professionnelle de chaque salarié est prise en compte par l'employeur. Toutefois, il est vrai que cette obligation peut paraître formelle. Le présent article ne remet pas en cause cette obligation mais l'aménage d'une part en prévoyant qu'un accord collectif peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel que les trois qui figurent actuellement à l'article L. 6315-1 (suivi d'une action de formation, acquisition d'un élément de certification ou progression salariale ou professionnelle) et d'autre part en précisant que la sanction sous la forme d'un abondement correctif du CPF n'est encourue que lorsque le salarié n'a pas bénéficié d'au moins une action de formation non obligatoire.

Votre commission a adopté un amendement de vos rapporteurs (**COM-322**) visant à ce que l'entretien professionnel soit l'occasion pour l'employeur d'évoquer avec son salarié les formations éligibles au CPF pour lesquelles il est prêt à financer un abondement.

Conformément à la position habituelle du Sénat, votre commission a, sur proposition de vos rapporteurs, supprimé la demande de rapport ajoutée par l'Assemblée nationale (amendement **COM-313**). Vos rapporteurs notent par ailleurs que ce rapport devait être remis dans un délai de 12 mois alors que les entretiens sexennaux seront organisés à partir de 2020.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6 bis A

(art. L. 6422-1, L. 6422-2 et L. 6422-3 du code du travail)

Congé de validation des acquis de l'expérience

Objet : *Cet article, issu d'un amendement de la rapporteure adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, précise le cadre juridique du congé de validation des acquis de l'expérience.*

I - Le dispositif proposé

Le présent article résulte d'un amendement adopté en séance publique par l'Assemblée nationale sur proposition de sa rapporteure.

Si l'exposé sommaire explique qu'il vise à créer un droit au congé de validation des acquis de l'expérience, le présent article adapte en fait les dispositions qui figurent actuellement au chapitre II du titre II du livre IV de la sixième partie du code du travail, justement intitulé « *Congé pour validation des acquis de l'expérience* ».

Ce chapitre est actuellement composé de quatre sections intitulées respectivement « *Conditions d'ancienneté* », « *durée du congé* », « *Conditions de prises en charge et rémunération* » et « *Dispositions d'application* ».

Le 1° du présent article modifie l'intitulé du chapitre, qui devient « *Dispositions générales de mise en œuvre* ».

Son 2° modifie l'intitulé de la section 1, qui devient « *Congé de validation des acquis de l'expérience* ».

Son 3° prévoit une nouvelle rédaction des articles **L. 6422-1** et **L. 6422-2**.

Alors que la rédaction actuelle de l'article **L. 6422-1** prévoit actuellement que le salarié qui fait valider les acquis de son expérience « *peut* » bénéficier d'un congé à cet effet, la rédaction proposée dispose qu'il en « *bénéficie* ». Il est précisé que ce droit est ouvert lorsque la VAE s'effectue en tout ou partie sur le temps de travail et à l'initiative du salarié.

Le salarié doit alors demander à son employeur une autorisation d'absence dans les mêmes conditions que pour les formations au titre du CPF se déroulant sur le temps de travail (art. L. 6323-17 dans sa rédaction résultant de l'article 1^{er} du présent projet de loi), c'est-à-dire que l'absence de réponse dans un délai déterminé par décret vaut acceptation. L'employeur peut refuser cette autorisation pour « *des raisons de service* ». Ce refus doit alors être motivé, un décret précisant le délai et les modalités applicables.

L'article **L. 6422-2** permet actuellement à une personne ayant été titulaire de contrats à durée indéterminée (CDD) d'avoir droit à un congé de VAE. Cette disposition est remplacée par une phrase dont on comprend qu'elle est relative à la durée du congé de VAE mais dont la rédaction est manifestement erronée¹.

Le 4° modifie l'intitulé de la section 2, qui devient « *Rémunération* ».

Le 5° propose une nouvelle rédaction de l'article **L. 6422-3**, qui fixe actuellement à 24 heures de temps de travail la durée du congé de VAE, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. La rédaction proposée précise que les heures consacrées à la VAE constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale.

II - La position de la commission

La précision du régime juridique du congé de VAE est bienvenue et manquait au texte initial.

Votre commission a adopté un amendement (**COM-430**) de vos rapporteurs réécrivant l'article L. 6422-2 proposé et précisant la durée de l'autorisation d'absence, qui ne peut être supérieure à 24 heures par session d'évaluation.

¹ « *La durée de cette autorisation d'absence correspondant à vingt-quatre heures et visant à bénéficier d'un accompagnement selon des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.* »

Un accord collectif pourra fixer prévoyant une durée supérieure pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification fixé par décret ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6 bis

(art. L. 2312-36 [nouveau] du code du travail)

Obligation de transmission par l'employeur d'informations relatives à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise au comité social et économique

Objet : Cet article ajoute les informations relatives à l'évolution professionnelle parmi celles que l'employeur doit obligatoirement transmettre au comité social et économique.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 2312-36 du code du travail énumère les informations que l'employeur doit mettre à la disposition du comité social et économique (CSE).

Le 1° mentionne les investissements, notamment l'investissement social. Les différents éléments de l'investissement social sont précisés entre parenthèses. Est notamment mentionnée la formation professionnelle. Le présent article issu d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale en commission sur proposition de sa rapporteure, ajoute une mention de l'évolution professionnelle.

II - La position de la commission

Vos rapporteurs considèrent que la précision apportée par le présent article est de nature à améliorer la qualité du dialogue social au sein des entreprises sans constituer une formalité excessivement lourde pour les entreprises.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE III

Transformer l'alternance

Section 1

Conditions contractuelles de travail par apprentissage

Article 7

(art. L. 6211-1, L. 6211-4, L. 6221-2, L. 6222-22-1, L. 6224-1, L. 6224-2 à L. 6224-8, L. 6227-11 et L. 6227-12 du code du travail)

Simplification des conditions de conclusion d'un contrat d'apprentissage

Objet : Cet article ajoute l'insertion professionnelle parmi les objectifs assignés à l'apprentissage et remplace le dispositif d'enregistrement du contrat d'apprentissage, qui implique un contrôle préalable à son exécution, par une procédure de dépôt auprès des futurs opérateurs de compétences.

I - Le dispositif proposé

A. Ajout de nouveaux objectifs et précision de la définition de l'apprentissage

L'article 7 du projet de loi initial vient compléter les objectifs et la définition de l'apprentissage fixés dans la loi.

Il est précisé, au premier alinéa de l'article **L. 6211-1** du code du travail, que l'apprentissage « *contribue à l'insertion professionnelle* », complétant ainsi l'objectif assigné à l'apprentissage de concourir « *aux objectifs éducatifs de la nation* ».

Le second alinéa est modifié afin d'élargir l'objet de l'apprentissage à tous les travailleurs, et non plus aux seuls « *jeunes travailleurs* » qui, par l'apprentissage, reçoivent une formation théorique et pratique afin d'obtenir une qualification professionnelle. Cette modification s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de rehausser l'âge limite d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus, au lieu de 25 ans actuellement¹.

¹ Concernant le rehaussement de la limite d'âge, voir le commentaire de l'article 8.

Enfin, il est ajouté un alinéa pour préciser que la formation en apprentissage est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. L'article L. 6221-2 du code du travail prévoit déjà qu'« aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage ». Cet article est modifié pour étendre cette garantie au représentant légal de l'apprenti et remplacer le terme « enregistrement » par celui de « dépôt » par cohérence avec la nouvelle procédure envisagée.

B. Passage de l'enregistrement du contrat d'apprentissage à une procédure de dépôt

1. La procédure actuelle d'enregistrement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé par l'apprenti ou, le cas échéant, son représentant légal, et par l'employeur¹. Ce contrat écrit, qui comporte des clauses obligatoires, doit être signé préalablement à l'emploi de l'apprenti².

En 2016, 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, ce qui correspond à une hausse de 1,9 % par rapport à 2015³.

Lorsque l'apprenti est mineur et employé par un ascendant, une déclaration de l'employeur se substitue au contrat. Celle-ci emporte les mêmes effets qu'un contrat d'apprentissage⁴ et fait l'objet de la même procédure d'enregistrement⁵ préalable à son exécution.

Cette procédure impose à l'employeur de transmettre le contrat signé, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) attestant l'inscription de l'apprenti, à la chambre consulaire⁶ territorialement compétente⁷.

¹ Art. L. 6221-1 du code du travail.

² Art. L. 6222-4 du code du travail.

³ Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, septembre 2017.

⁴ Art. L. 6222-5 du code du travail.

⁵ Art. L. 6224-6 du code du travail.

⁶ Art. L. 6224-1 du code du travail.

⁷ Il s'agit soit :

- de la chambre de commerce et d'industrie pour toute entreprise, association ou profession libérale inscrite au registre du commerce et des sociétés (RCS) ;
- de la chambre des métiers et de l'artisanat si l'employeur est artisan ;
- de la chambre d'agriculture si l'employeur dirige une exploitation agricole.

Pour un établissement situé en Alsace-Moselle, le contrat est enregistré au registre des entreprises. L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Le contrat doit être transmis avant le début de son exécution ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables suivant le début du contrat¹. Si l'apprenti est employé dans le secteur public non industriel et commercial, le contrat est transmis à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)².

La chambre consulaire dispose de quinze jours après réception du contrat complet pour vérifier si celui-ci est conforme aux dispositions légales et réglementaires. Le silence gardé par la chambre consulaire dans ce délai vaut décision d'acceptation et donc d'enregistrement du contrat³.

A contrario, la chambre consulaire doit notifier aux parties sa décision de refus d'enregistrement du contrat. L'enregistrement est refusé si le contrat ne satisfait pas l'ensemble des conditions énumérées à l'article L. 6224-2 du code du travail, parmi lesquelles figurent le régime juridique du contrat, ses conditions de formation et de conclusion, sa durée, la rémunération de l'apprenti, les obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ou encore les conditions de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

La décision de refuser l'enregistrement du contrat d'apprentissage empêche l'exécution du contrat⁴ et peut être contestée devant le conseil de prud'hommes, comme l'ensemble des litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage⁵.

2. La procédure envisagée de dépôt du contrat d'apprentissage

Le présent article remplace le dispositif d'enregistrement du contrat d'apprentissage par celui du dépôt du contrat.

Le chapitre IV du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est renommé « *Dépôt du contrat* » et ses articles L. 6224-1 à L. 6224-8, qui régissent la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage, sont remplacés par un seul article **L. 6224-1** qui fixe la nouvelle procédure de dépôt. Il est proposé que le contrat d'apprentissage, ou la déclaration pour l'emploi d'un apprenti mineur par un ascendant, soit déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'opérateur de compétences procéderait ainsi à un contrôle non suspensif de la conformité du contrat à la loi⁶.

¹ Art. R. 6224-1 du code du travail.

² Le contrat d'apprentissage est également transmis à la Direccte si l'employeur est une association ou une profession libérale non immatriculée au RCS.

³ Art. R. 6224-4 du code du travail.

⁴ Art. L. 6224-3 du code du travail.

⁵ Art. L. 6224-7 du code du travail.

⁶ Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, p. 95.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, cette nouvelle procédure a pour objectif de faciliter le recrutement d'apprentis, en allégeant la procédure de conclusion du contrat pour l'ensemble des parties : apprentis, CFA, employeurs, services de l'État et chambres consulaires.

Si les chambres consulaires ne sont plus destinataires des contrats d'apprentissage dans le dispositif proposé, l'article L. 6211-4 est modifié afin qu'elles puissent être chargées par les opérateurs de compétences de participer à cette procédure de dépôt du contrat d'apprentissage.

Pour les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public non industriel et commercial, la procédure d'enregistrement auprès du représentant de l'État dans le département est également remplacée par celle du dépôt mentionnée à l'article L. 6227-11. L'article L. 6227-12 qui prévoit que, par dérogation, certaines dispositions relatives à l'apprentissage ne s'appliquent pas au secteur public non industriel et commercial, est réécrit pour tirer les conséquences des modifications engendrées par ce nouveau dispositif, comme le détaillent les tableaux ci-dessous.

Articles du code du travail non applicables au secteur public non industriel et commercial aux termes de l'article L. 6227-12 actuellement en vigueur et repris dans la nouvelle rédaction proposée

Articles du code du travail	Objet
L. 6222-5	Déclaration pour l'emploi d'un apprenti mineur par un ascendant
L. 6222-13	Le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié peut être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur
L. 6222-16	Absence de période d'essai lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise
L. 6222-31	Pour certaines formations professionnelles, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur
L. 6222-39	Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille
L. 6223-1	Organisation de l'apprentissage au sein de l'entreprise
L. 6224-1	Le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire
L. 6225-1	Opposition de l'autorité administrative à l'engagement d'apprentis par un employeur méconnaissant les obligations mises à sa charge
L. 6225-2	
L. 6225-3	
L. 6243-1 à L. 6243-1-2	Aide aux employeurs d'apprentis

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

**Articles du code du travail non applicables au secteur public non industriel
et commercial aux termes de l'article L. 6227-12 actuellement en vigueur
et non repris dans la nouvelle rédaction proposée**

Articles du code du travail	Objet
L. 6211-4	Attributions des chambres consulaires
le 5° de l'article L. 6224-2	L'enregistrement du contrat peut être refusé si celui-ci ne respecte pas les conditions énumérées à cet article. Cet article est abrogé par l'article 7
L. 6224-6	Conditions d'enregistrement de la déclaration pour l'emploi d'un apprenti mineur par un ascendant. Cet article est abrogé par l'article 7

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

En conséquence, la procédure d'enregistrement est également remplacée par celle du dépôt à l'article **L. 6222-22-1** pour les contrats d'apprentissage qui préparent au baccalauréat professionnel.

Enfin, il est précisé au II de l'article 7 que la nouvelle procédure de dépôt du contrat d'apprentissage entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre trois amendements rédactionnels de la rapporteure, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté deux amendements au présent article.

Le premier, présenté par le Gouvernement, réécrit l'article **L. 6211-4** du code du travail afin de préciser **les missions des chambres consulaires** en matière d'apprentissage. Elles auront pour mission :

- d'accompagner les entreprises dans la préparation du contrat d'apprentissage et pourront être chargées par les Opco de participer au dépôt du contrat ;
- d'assurer la médiation prévue en cas de différend entre l'apprenti et son employeur ou de procédure de rupture du contrat ;
- de participer à la formation des maîtres d'apprentissage ;
- de participer au service public régional de l'orientation ;
- de participer à la gouvernance régionale de l'apprentissage dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

Le second amendement, présenté par Gérard Cherpion, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Les Républicains, modifie l'article **L. 4624-1** relatif à la **visite médicale d'information et de prévention**. Un apprenti pourra effectuer cette visite médicale d'embauche chez un médecin de ville lorsqu'aucun médecin du travail n'est disponible dans les deux mois.

En séance publique, cinq amendements rédactionnels de la rapporteure et deux autres amendements ont été adoptés.

Le premier, présenté par la rapporteure, modifie l'article dédié aux missions des **chambres consulaires** afin que son champ ne soit pas restreint aux chambres de commerce et d'industrie territoriales et puisse également couvrir l'entité à la tête de ce réseau, « CCI France ».

Le second amendement, présenté par Véronique Hammerer, députée (groupe La République en marche), et sous-amendé par la rapporteure, ouvre une **expérimentation, pour une durée de trois ans sur le plan national, lorsque l'apprenti est employé par un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq).**

Aux termes de l'article L.1253-1, il s'agit de groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective et qui organisent et mettent à la disposition de leurs membres des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion. Les Geiq embauchent alors directement les publics ciblés et les mettent à la disposition des entreprises membres de leur groupement. Les personnes recrutées bénéficient d'un accompagnement individualisé dans le cadre d'une alternance entre, d'une part, des périodes d'activité en milieu professionnel et, d'autre part, des périodes d'apprentissage théorique.

L'expérimentation proposée prévoit que **l'apprenti qui sera directement employé par un Geiq pourra réaliser ses périodes de formation en entreprises chez deux membres de ce groupement.** Le suivi de l'apprentissage sera alors assuré sous la tutelle d'une personne appartenant au Geiq. Au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que la procédure de dépôt du contrat d'apprentissage simplifiera les conditions de conclusion du contrat, contribuant ainsi à faciliter le recrutement d'apprentis pour les entreprises.

Lors des auditions, vos rapporteurs ont relevé qu'une part significative des contrats était corrigée par les chambres consulaires lors de la procédure d'enregistrement. Par conséquent, les précisions apportées par le Gouvernement à l'Assemblée nationale permettront aux chambres consulaires de poursuivre leurs missions de conseil juridique et d'accompagnement des entreprises recrutant un apprenti. Elles sont particulièrement sollicitées par les très petites entreprises dans le secteur du commerce et de l'artisanat.

Par un amendement **COM-90** présenté par notre collègue Pascale Gruny (groupe Les Républicains), votre commission a supprimé la possibilité qu'un apprenti puisse effectuer sa visite médicale d'information et de prévention chez un médecin de ville, lorsqu'aucun médecin du travail n'est disponible dans les deux mois. Elle a en effet considéré que les apprentis avaient besoin d'être conseillés par un médecin spécialiste du monde du travail afin d'être sensibilisés aux risques auxquels ils peuvent être exposés.

A l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a également adopté deux amendements rédactionnels **COM-365** et **COM-367**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 8

*(art. 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
art. L. 3162-1, L. 6222-1, L. 6222-2, L. 6222-7-1, L. 6222-8 à L. 6222-10,
L. 6222-11, L. 6222-12, L. 6222-12-1, L. 6222-25, L. 6222-27, L. 6222-42,
L. 6222-44 et L. 6223-8-1 [nouveau] du code du travail ;
art. L. 5547-1 du code des transports)*

Simplification des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage

Objet : Cet article modifie les règles encadrant le statut de l'apprenti afin de rehausser la limite d'âge d'entrée en apprentissage, de moduler la durée de l'apprentissage, d'allonger la durée maximale de travail et de favoriser la mobilité internationale des apprentis. Il renforce également les obligations incombant aux maîtres d'apprentissage.

I - Le dispositif proposé

A. Rehaussement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus

L'article L. 6222-1 est modifié afin de porter l'âge limite d'entrée en apprentissage à vingt-neuf ans révolus, au lieu de vingt-cinq ans actuellement.

Cette limite de vingt-neuf ans révolus devenant le droit commun, **il est mis fin à l'expérimentation mise en place par l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

**Article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail,
à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation
des parcours professionnels**

À titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de vingt-cinq ans prévue à l'article L. 6222-1 du code du travail. Cette limite d'âge est portée à trente ans.

Cette expérimentation est mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

La région ou la collectivité territoriale de Corse adresse au représentant de l'État dans la région le bilan au 31 décembre 2019 de l'expérimentation qui lui a été, le cas échéant, confiée.

Le Gouvernement remet au Parlement, au cours du premier semestre 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre au titre du présent article afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation.

La loi du 8 août 2016 a permis à neuf régions volontaires de faire entrer en apprentissage des personnes jusqu'à l'âge de 30 ans. L'expérimentation a été ouverte à partir du 1^{er} janvier 2017 aux régions Bretagne, Bourgogne-France-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire¹ puis à compter du 23 avril 2017 à l'Île-de-France et à l'Occitanie². En 2017, 1 754 contrats ont été conclus dans ces régions pour des apprentis âgés de 26 à 30 ans³.

L'abrogation de cette expérimentation ne fera pas obstacle à l'exploitation des résultats déjà obtenus par l'expérimentation en vue de son évaluation.

Les dérogations à la limite d'âge d'entrée en apprentissage, prévues à l'article L. 6222-2 du code du travail, sont maintenues. Aux termes de cet article, cette limite d'âge de 29 ans révolus ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- le contrat ou la période d'apprentissage fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage mais conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu précédemment ;

- les cas de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

- le contrat d'apprentissage est conclu par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

¹ Décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

² Décret n° 2017-355 du 20 mars 2017 complétant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer à l'expérimentation prévue à l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

³ Selon l'étude d'impact du projet de loi.

- le contrat d'apprentissage est signé par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;

- le contrat d'apprentissage est conclu par un sportif de haut niveau¹.

B. Modulation de la durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est encadrée par les articles **L. 6222-7** à **L. 6222-14** du code du travail.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période d'apprentissage, le contrat conclu est régi par le droit commun (titres II et III du livre II de la première partie du code du travail). La possibilité de conclure un contrat d'apprentissage pour une durée indéterminée a été prévue par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale² mais demeure peu utilisée.

L'article **L. 6222-7-1 réécrit** afin de modifier la durée du contrat d'apprentissage. Il est envisagé que la durée du contrat d'apprentissage puisse s'étendre de six mois à un an, au lieu d'un an à trois ans actuellement.

La rédaction proposée maintient les dispositions de l'actuel article **L. 6222-7-1** s'agissant de la durée du contrat d'apprentissage qui doit correspondre à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Cette durée est fixée selon le métier et le niveau de qualification préparés.

Les cas de prolongation de la durée du contrat, actuellement prévus à l'article **L. 6222-11**, sont maintenus : le contrat peut être prolongé pour une durée maximale d'un an si l'apprenti a échoué à son examen. Cette prolongation peut prendre la forme d'une prorogation du contrat initial ou d'un nouveau contrat avec un autre employeur. **L'article L. 6222-11** est par ailleurs modifié pour remplacer les termes « *l'échec à examen* » par « *l'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé* » afin de mieux couvrir l'ensemble des modes d'obtention des qualifications préparées.

La nouvelle rédaction de l'article **L. 6222-7-1** permet en outre de moduler la durée du contrat en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti et, le cas échéant, de l'expérience qu'il a pu acquérir à l'étranger. La durée du contrat peut alors être inférieure à la durée du cycle de formation. Elle est fixée par convention tripartite entre le centre de formation d'apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti et est annexée au contrat d'apprentissage.

¹ Il s'agit des personnes inscrites sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau arrêtée par le ministre chargé des sports conformément à l'article L. 221-2 du code du sport.

² Art. 14 de la loi n° 2014 288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La possibilité de moduler la durée du contrat d'apprentissage pour tenir compte du niveau de formation et de compétences de l'apprenti est déjà prévue dans la rédaction actuelle de l'article L. 6222-7-1 et par les articles L. 6222-8 à L. 6222-10 que le présent article prévoit d'abroger.

Aujourd'hui, l'adaptation de la durée du contrat est fixée par les parties contractantes après évaluation des compétences de l'apprenti et autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage¹. Lorsque la région est signataire de la convention de création du CFA, elle arrête les modalités de prise en compte du niveau initial de compétences de l'apprenti dont le contrat ferait l'objet d'une telle adaptation².

La durée du contrat peut alors être réduite à une période de six mois à un an si l'apprenti vise à acquérir un diplôme ou un titre³ :

- de même niveau et en rapport avec un diplôme ou titre obtenu lors d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- d'un niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- requérant des compétences déjà validées par les acquis de l'expérience ;
- dont la préparation aurait été commencée sous un autre statut.

Le dispositif proposé envisage donc de faire passer, sans conditions particulières, **la durée minimale du contrat d'apprentissage à six mois**. La modulation de la durée du contrat en fonction des acquis de l'apprenti ne serait plus soumise à l'autorisation de l'inspection de l'apprentissage ou encadrée par les régions.

L'article L. 6222-12 est réécrit afin de modifier les durées pouvant s'écouler entre le début de l'exécution du contrat et le début des formations en entreprise et en CFA.

En l'état actuel du droit, le contrat fixe le début de l'apprentissage et il ne peut s'écouler plus de trois mois entre le début de la formation en entreprise et le début de la formation en CFA, ou inversement. Des dérogations sont toutefois prévues par décret.

Le dispositif proposé précise que le contrat d'apprentissage devra fixer la date de début de l'exécution du contrat ainsi que les dates de début de la formation chez l'employeur et en CFA. En outre, les dates de début de la formation chez l'employeur et de la formation en CFA ne pourront excéder trois mois après le début de l'exécution du contrat. Aucune dérogation par voie réglementaire n'est prévue à cette nouvelle règle.

¹ Art. L. 6222-8 du code du travail.

² Art. L. 6222-10 du code du travail.

³ Art. L. 6222-9 du code du travail.

Par ailleurs, le présent article propose d'abroger l'article L. 6222-12-1. Cet article prévoit, par dérogation à l'actuel article L. 6222-12, qu'un jeune puisse suivre une formation en CFA sans avoir trouvé d'employeur, dans la limite d'un an, afin de préparer une qualification professionnelle. Les périodes de formation pratique sont alors remplacées par des stages professionnalisant et il bénéficie du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ».

C. Allongement de la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire des apprentis mineurs

L'article L. 3162-1 relatif à la durée de travail des jeunes travailleurs est réécrit afin de faire passer la limite hebdomadaire de travail effectif des jeunes travailleurs de 35 à 40 heures tout en maintenant la limite quotidienne à 8 heures.

Le temps de travail des mineurs est encadré par le droit de l'Union européenne, en particulier par l'article 8 de la directive du Conseil du 22 juin 2014 relative à la protection des jeunes au travail.

***Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994
relative à la protection des jeunes au travail***

Article 8

Temps de travail

1. Les États membres qui font usage de la faculté visée à l'article 4 paragraphe 2 point b) ou c) prennent les mesures nécessaires pour limiter le temps de travail des enfants :

a) à huit heures par jour et à quarante heures par semaine pour les enfants qui suivent un système de formation en alternance ou de stage en entreprise ;

b) à deux heures par jour d'enseignement et à douze heures par semaine pour les travaux effectués durant la période scolaire et en dehors des heures d'enseignement scolaire, dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales ne l'interdisent pas ; en aucun cas, le temps journalier de travail ne peut excéder sept heures; cette limite peut être portée à huit heures pour les enfants qui ont atteint l'âge de quinze ans ;

c) à sept heures par jour et à trente-cinq heures par semaine pour les travaux effectués durant une période d'inactivité scolaire d'une semaine au moins; ces limites peuvent être portées à huit heures par jour et à quarante heures par semaine pour les enfants qui ont atteint l'âge de quinze ans ;

d) à sept heures par jour et à trente-cinq heures par semaine, pour les travaux légers effectués par les enfants qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein imposée par la législation nationale.

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour limiter le temps de travail des adolescents à huit heures par jour et à quarante heures par semaine.

3. Le temps consacré à la formation par le jeune qui travaille dans le cadre d'un système de formation théorique et/ou pratique en alternance ou de stage en entreprise est compris dans le temps de travail.

4. Lorsqu'un jeune est employé par plusieurs employeurs, les jours de travail et les heures de travail effectués sont additionnés.

5. Les États membres peuvent, par voie législative ou réglementaire, autoriser des dérogations au paragraphe 1 point a) et au paragraphe 2, à titre d'exception ou lorsque des raisons objectives le justifient.

Les États membres déterminent, par voie législative ou réglementaire, les conditions, les limites et les modalités de mise en œuvre de telles dérogations.

La notion de travail effectif est définie aux articles L. 3121-1 et suivants du code du travail comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Par ailleurs, les dispositions relatives aux jeunes travailleurs figurent aux articles **L. 3161-1 à L. 3164-9**. Elles couvrent les salariés âgés de moins de dix-huit ans et les stagiaires du même âge « *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* ». ¹ Le champ de ces dispositions dépasse donc les seuls apprentis et couvre notamment les jeunes employés de plus de 16 ans, les mineurs en emplois saisonniers ou encore les élèves des lycées professionnels.

La rédaction de l'article L. 3162-1 issue du présent article prévoit la possibilité de déroger à la limite de huit heures de travail par jour dans la limite de deux heures, pour certaines activités mentionnées par décret en Conseil d'État, après information de l'inspecteur du travail et du médecin de travail. Pour les autres activités, cette dérogation doit rester exceptionnelle et demeure soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail assortie de l'avis conforme du médecin du travail. Ces dépassements sont alors compensés par des périodes de repos d'une durée au moins équivalente aux heures accomplies au-delà de huit heures par jour. Un repos compensateur équivalent est également prévu pour les éventuelles heures supplémentaires effectuées. Enfin, la durée de travail des jeunes travailleurs ne pourra en aucun cas dépasser la durée de travail normale des adultes employés dans l'établissement.

La durée du travail des apprentis est spécifiquement encadrée par les articles L. 6222-24 à L. 6222-26 du code du travail.

Pour les apprentis de moins de dix-huit ans, l'article **L. 6222-25** prévoit qu'ils ne peuvent travailler plus de huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine. Par dérogation et à titre exceptionnel, l'inspecteur du travail peut autoriser, après avis conforme du médecin du travail, que l'apprenti dépasse cette durée de travail dans la limite de cinq heures par semaine.

Par mesure de coordination, cet article **L. 6222-25** est réécrit pour prévoir que la durée de travail de l'apprenti mineur est déterminée par la nouvelle rédaction de l'article L. 3162-1 précité.

¹ Art. L. 3161-1 du code du travail.

D. Mobilité internationale et européenne des apprentis

La mobilité internationale des apprentis est prévue aux articles L. 6622-42 à L. 6222-44 du code du travail, créés par la loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances « Travail »¹. Ces dispositions suivent les recommandations du rapport de Jean Arthuis sur « Erasmus Pro »² et sont issues d'un amendement déposé par notre collègue Alain Milon, président et rapporteur du projet de loi.

*Extraits du rapport de Jean Arthuis, Erasmus Pro :
lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe (pp. 5 à 9)*

Il est vrai qu'à l'origine, Erasmus est un programme d'échange d'étudiants et d'enseignants entre les universités, les grandes écoles européennes. C'est ainsi qu'il fait partie de l'Espace européen de l'enseignement supérieur. L'Europe ne pouvait se laisser accuser de n'aider que les seuls étudiants désireux d'étudier à l'étranger. En conséquence, le programme Leonardo Da Vinci, auquel a succédé Erasmus+ en 2014, permet aux jeunes en formation professionnelle, notamment aux apprentis, de se rendre eux aussi dans un autre pays d'Europe durant une période allant jusqu'à 39 semaines. Malheureusement, les apprentis restent peu nombreux à s'engager dans cette voie et la durée moyenne de leur mobilité oscille entre deux et trois semaines. [...].

Pour comprendre le phénomène et évaluer les dysfonctionnements, j'ai proposé la mise en œuvre d'un « Projet Pilote » axé sur le développement de l'apprentissage dans l'ensemble de pays de l'Union européenne. Ce projet invitait la Commission à dresser un état des lieux, dans chaque pays, décrivant les statuts et pratiques et proposait d'expérimenter la mobilité longue en vue d'identifier et évaluer les freins et obstacles. Outre l'attribution de bourses aux apprentis concernés, il faisait appel aux Centres de Formation des Apprentis (CFA) et prenait en charge 85% de leurs frais spécifiques correspondant, d'une part, à la préparation, notamment linguistique, de leurs propres apprentis désireux de partir pendant une période de 6 à 12 mois dans un autre pays de l'UE et, d'autre part, la formation et le placement des jeunes venant d'autres pays (pratique de la langue du pays d'accueil et enrichissement des connaissances professionnelles). En outre les CFA candidats devaient disposer d'un réseau d'entreprises salariant des apprentis encouragés à la mobilité et prêtes à accueillir des jeunes étrangers. Les crédits votés à cette fin dans le budget de l'UE, 2,5 millions d'euros en 2016 et 2 millions en 2017, ont permis à la Commission de lancer un appel public à manifestation d'intérêt. Parmi les candidatures validées par la Commission européenne, un projet d'envergure « Euro APP » a été retenu, fédérant au sein d'un consortium coordonné par les Compagnons du Devoir, 33 centres de formation, dont 16 CFA français, situés dans 12 pays, avec pour objectif de permettre à 145 apprentis d'effectuer une mobilité d'une durée supérieure à six mois. Les difficultés ont été immédiates et aisément recensées. D'abord, le formalisme et la complexité des procédures de la Commission, qu'il s'agisse des appels à manifestation d'intérêt ou des dotations de bourses Erasmus+. A cet égard, il est étonnant d'observer que deux directions générales sont impliquées, la DG Emploi pour le volet apprentissage et la DG Éducation et culture responsable du programme Erasmus, dotées chacune de règles spécifiques. C'est ainsi que les bourses Erasmus+, attribuées en début d'année par les agences nationales Erasmus, ont donné lieu à des situations ubuesques au moment de leur attribution. [...].

¹ Art. 23 de la loi n° 2018 217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

² Rapport de Jean Arthuis, député européen, remis à Muriel Pénicaud, ministre du Travail, Erasmus Pro : lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe, janvier 2018.

Les débats auxquels j'ai participé à cette occasion ont donné lieu à des prises de position consensuelles et encourageantes, manifestant une attente forte. Deux décisions viennent appuyer la volonté d'y répondre. D'une part, la Commission a intégré le projet pilote dans ses propres programmes sous l'appellation « Erasmus Pro ». Ainsi, pour les années 2018-2019-2020, 400 millions sont fléchés en faveur de la mobilité longue des apprentis. L'objectif vise 50 000 apprentis de niveau VI et V, et les bourses Erasmus+ qui leur sont réservées ont un montant supérieur à celles allouées aux étudiants. D'autre part, la Commission européenne a publié, le 5 octobre 2017, une « Proposition de Recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ». Les dispositions gardent un caractère général mais constituent un appel en direction des États membres pour faire converger leurs législations en vue d'un hypothétique statut unique de l'apprentissage en Europe. Élément clé pour la fluidité des mobilités. La suite est dans la main des décideurs politiques.

En ce qui les concerne, la France et l'Allemagne ont donné une impulsion marquante lors du Conseil franco-allemand du 13 juillet 2017 en décidant de soutenir conjointement la création, portée par la Commission européenne, du programme « Erasmus Pro » et la proposition de cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

L'article **L. 6222-42** prévoit que l'apprenti puisse effectuer une mobilité à l'étranger dans le cadre de son contrat, pour une durée maximale d'un an, sous la responsabilité de l'entreprise ou du centre de formation du pays d'accueil.

Il est modifié par le présent article afin de préciser que la durée d'exécution préalable du contrat en France doit être au minimum de six mois et que pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2, qui prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée entre entreprises et centre de formation, ne s'appliquent pas. Cette modification permet ainsi à l'apprenti d'effectuer une mobilité à l'étranger pour une formation exclusivement réalisée en entreprise ou pour suivre uniquement des enseignements.

Il est par ailleurs ajouté à cet article qu'une convention de mise à disposition de l'apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et celui à l'étranger et le cas échéant l'employeur à l'étranger pour une mobilité n'excédant pas quatre semaines.

Si l'élaboration d'un modèle de convention par arrêté ministériel est supprimée à l'article L. 6222-42, le contenu des relations conventionnelles entre les différentes parties demeurera toutefois toujours fixé par décret en Conseil d'État, ainsi que le prévoit l'article **L. 6222-44** qui est modifié afin d'inclure les centres de formation en France et à l'étranger parmi les signataires de ladite convention.

E. Renforcement des obligations incombant aux maîtres d'apprentissage

Les dispositions encadrant les missions et obligations du maître d'apprentissage figurent aux articles **L. 6223-5 à L. 6223-8** du code du travail. La mission de maître d'apprentissage, qui peut être partagée par plusieurs salariés au sein de l'entreprise, vise à accompagner l'apprenti afin qu'il acquière les compétences nécessaires à l'obtention de la qualification qu'il prépare. Le maître d'apprentissage bénéficie ainsi de disponibilités dégagées pendant son temps de travail pour accompagner l'apprenti et assurer les relations avec le CFA. L'employeur s'assure également que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'accomplir sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations que l'apprenti reçoit.

L'article 8 crée un nouvel article **L. 6223-8-1** complétant le statut et les qualifications requises du maître d'apprentissage.

D'une part, il est précisé que le maître d'apprentissage devra être salarié de l'entreprise, ou être l'employeur lui-même, et volontaire pour exercer cette fonction. Il devra également « *offrir toutes garanties de moralité* ». Cette dernière exigence repose déjà sur l'entreprise employant un apprenti qui doit garantir, aux termes de l'article L 6223-1, que « *les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante* ».

D'autre part, il est prévu que les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage seront fixées par convention de branche ou, à défaut par voie réglementaire. Elles le seront en outre par voie réglementaire pour les maîtres d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial.

F. Salaire de l'apprenti

Les conditions de rémunération des apprentis sont fixées aux articles **L. 6222-27 à L. 6222-29** du code du travail. Les apprentis perçoivent un salaire fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) et qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté dans l'exécution de son apprentissage.

Les taux adossés au Smic pour déterminer le niveau de salaire des apprentis sont fixés par l'article D. 6222-26 du code du travail et figurent dans le tableau ci-dessous. Les apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans¹.

¹ Article D. 6222-27 du code du travail.

Salaire de l'apprenti en pourcentage du Smic et en montant (en euros)

	de 16 à 17 ans		de 18 à 20 ans		à partir de 21 ans	
1 ^e année	25 %	374,62 €	41 %	614,37 €	53 %	794,19 €
2 ^e année	37 %	554,43 €	49 %	734,25 €	61 %	914,06 €
3 ^e année	53 %	794,19 €	65 %	974,00 €	78 %	1168,80 €

Source : Commission des affaires sociales du Sénat ; sur la base du Smic brut mensuel au 1^{er} janvier 2018 qui s'élève à 1 498,47 euros conformément au décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Des dispositions contractuelles ou conventionnelles peuvent toutefois fixer des conditions de rémunérations plus favorables. Les heures supplémentaires effectuées par l'apprenti sont rémunérées dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Le VIII du présent article modifie l'article L. 6222-27 afin d'indiquer que l'apprenti « ne peut percevoir » un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic. Le passage à une tournure de phrase négative permet d'affirmer plus nettement l'existence d'un salaire minimum pour l'apprenti, même si cette modification n'emporte aucun changement sur le fond.

G. Apprentissage dans les entreprises d'armement maritime

L'article L. 5547-1 du code des transports prévoit des dispositions spécifiques à l'apprentissage dans les entreprises d'armement maritime, fixées par un décret en Conseil d'État¹.

Cet article L. 5547-1 du code des transports prévoit que ce sont les conditions d'application des dispositions du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail qui sont fixées par décret en Conseil d'État, soit les principes généraux de la formation et de l'orientation professionnelle. Afin de bien viser l'apprentissage, l'article 8 propose de corriger cette référence au code du travail en la remplaçant par le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, qui correspond aux dispositions encadrant le contrat d'apprentissage.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre deux amendements rédactionnels, un amendement de cohérence de la rapporteure a été adopté par la commission des affaires sociales pour préciser qu'un jeune d'au moins quinze ans pouvait **débuter** un contrat d'apprentissage s'il avait achevé sa scolarité dans l'enseignement secondaire, sans que la date de signature du contrat ne soit un critère.

¹ Décret n° 2006-355 du 20 mars 2006 modifié relatif aux modalités d'application du contrat d'apprentissage aux entreprises d'armement maritime.

En outre, deux amendements ont été adoptés en commission.

Le premier, présenté par Ericka Bareigts, députée (groupe Nouvelle gauche), prévoit une **expérimentation d'une durée de trois ans dans les départements et régions d'outre-mer**. Un contrat d'apprentissage pourra être partiellement exécuté, pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, à l'étranger dans « l'environnement géographique¹ », c'est-à-dire les États voisins de ces collectivités. Cette mobilité pourra s'effectuer sous réserve que la France ait conclu des accords bilatéraux avec les pays d'accueil.

Le second, adopté à l'initiative de Gérard Cherpion, député (groupe Les Républicains), vise à **faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les maîtres d'apprentissage**. Cet amendement modifie ainsi l'article L. 335-5 du code de l'éducation relatif à la VAE, afin que les maîtres d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification puissent bénéficier d'une dispense du diplôme requis pour préparer leur VAE.

En séance publique, trois amendements rédactionnels présentés par la rapporteure et trois autres amendements ont été adoptés.

Un amendement d'Anne-France Brunet, députée (groupe La République en marche), sous-amendé par Gérard Cherpion, député (groupe Les Républicains), **précise les expériences qui pourront être prises en compte au titre des acquis de l'apprenti lui permettant de conclure un contrat pour une durée inférieure à celle du cycle de formation**. Outre les mobilités à l'étranger, pourront être prises en comptes les expériences d'activité militaire dans la réserve opérationnelle, de service civique, de volontariat militaire et d'engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Un amendement de la rapporteure **réécrit l'article L. 3162-1 relatif au temps de travail des jeunes travailleurs**. La rédaction proposée conserve les durées hebdomadaire de trente-cinq heures et quotidienne de huit heures prévues par le droit en vigueur, contrairement à ce que prévoyait le projet de loi initial. Les dérogations à la durée hebdomadaire ou quotidienne seront renvoyées à un décret en Conseil d'État qui définira les activités concernées.

Ces dépassements n'excéderont en aucun cas huit heures par jour et quarante heures par semaine et feront l'objet des mêmes repos compensateurs que ceux prévus dans le texte initial. Par ailleurs, les dérogations aux durées quotidienne ou hebdomadaire de temps de travail à titre exceptionnel accordées par l'inspecteur du travail et par le médecin du travail sont maintenues.

¹ Au sens de la loi n° 2016-1657 du 5 décembre 2016 relative à l'action extérieure des collectivités territoriales et à la coopération des outre-mer dans leur environnement régional.

Un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement démocrate), sous-amendé par deux sous-amendements de Ludovic Mendes, député (groupe La République en marche) et Bruno Fuchs, député (groupe Mouvement démocrate), prévoit que le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur « *la mise en pratique de l'extension de l'âge jusqu'à vingt-neuf ans révolus de l'apprentissage* » ainsi que sur « *la possibilité d'ouvrir les formations en apprentissage aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension* ». Ce rapport devra être remis avant le 31 décembre 2021.

III - La position de votre commission

Concernant le rehaussement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage, vos rapporteurs souhaitent indiquer qu'ils ne sont par principe pas favorables à mettre fin à une expérimentation prévue par la loi avant son terme. Toutefois, après une année d'expérimentation, les acteurs de l'apprentissage auditionnés par vos rapporteurs accueillent favorablement cette généralisation de l'entrée en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus, sans qu'elle ne remette en cause l'apprentissage en tant que formation professionnelle initiale.

Tout comme cette mesure, la plupart des dispositions de cet article visant à simplifier et assouplir les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage rejoignent les propositions contenues dans la proposition de loi *visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite* du 10 février 2016. Elles sont de nature à faciliter l'embauche d'apprentis par les entreprises.

Afin de compléter ces dispositions, votre commission a adopté un amendement **COM-385**, à l'initiative de vos rapporteurs, visant à **supprimer le critère d'âge dans le calcul de la rémunération de l'apprenti**. La rémunération ne dépendra donc plus que de l'avancement de l'apprenti dans son cycle de formation et les apprentis les plus âgés ne seront ainsi plus pénalisés dans leur recherche d'un contrat en entreprise. Par un amendement **COM-396** adopté sur proposition de vos rapporteurs, **les règles encadrant la mobilité des apprentis dans l'Union européenne sont étendues aux États hors de l'Union**.

Attachée à la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage, votre commission a en outre adopté l'amendement **COM-346** visant à **associer des maîtres d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis**.

En cohérence avec la mission confiée aux CFA d'assister les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, votre commission a maintenu, par un amendement **COM-391** présenté par vos rapporteurs, **un dispositif permettant l'entrée en apprentissage sans employeur**, que le présent article prévoyait d'abroger, **en le limitant toutefois à trois mois**.

Pendant cette période, le bénéficiaire, inscrit dans un CFA, sera accompagné dans sa recherche d'un employeur et bénéficiera du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Les opérateurs de compétences pourront le financer dans des conditions précisées par décret.

Enfin, selon une position constante, votre commission a adopté l'amendement **COM-347** de vos rapporteurs afin de supprimer la remise par le Gouvernement d'un rapport au Parlement portant sur la mise en pratique du rehaussement de l'âge d'entrée en apprentissage et sur la possibilité d'ouvrir l'apprentissage aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 8 bis

(art. L. 337-3-1 du code de l'éducation)

Création d'une classe de troisième dite « prépa-métiers »

Objet : Cet article, issu d'un amendement présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, adopté en commission à l'Assemblée nationale, propose de créer une classe de troisième « prépa-métiers » afin de préparer les élèves de collège qui le souhaitent à l'apprentissage ou à la voie professionnelle grâce à des stages en milieu professionnel.

I – Le dispositif proposé

Le présent article a été introduit par un amendement adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Cet article réécrit l'**article L. 337-3-1 du code de l'éducation** qui définit actuellement le **dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (Dima)**. Il s'agit d'un dispositif permettant aux CFA d'accueillir des élèves sous statut scolaire d'au moins quinze ans pour suivre une formation en alternance les préparant à l'entrée en apprentissage.

Un dispositif de **préparation à l'apprentissage** au champ plus large est par ailleurs prévu à l'article **L. 6313-6**, dans sa rédaction issue de l'article 4 du présent projet de loi¹, afin d'accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter vers une formation en apprentissage en suivant une préparation organisée par les CFA et certains autres établissements listés par arrêté ministériel.

¹ Voir le commentaire de l'article 4.

Le présent article propose donc de remplacer le Dima par **une classe de troisième intitulée « prépa-métiers »**, dont les objectifs sont similaires.

En effet, les élèves en dernière année de scolarité au collège pourront, sur la base du volontariat, être inscrits dans cette classe pour se préparer à l'apprentissage ou à la voie professionnelle du lycée. Ils poursuivront l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture tout en découvrant certains métiers grâce à des stages en milieu professionnel. Un décret fixera les modalités d'application du dispositif.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que ce dispositif permettra aux élèves de troisième qui le souhaitent de découvrir les métiers et le monde professionnel pour affiner leurs choix d'orientation. Il complète utilement la préparation à l'apprentissage prévue à l'article 4 du présent projet de loi.

Vos rapporteurs s'interrogent toutefois sur l'articulation de ce dispositif avec celui des classes de troisième dites « préparatoires à l'enseignement professionnel » créées sur le fondement de l'article L. 332-3 du code de l'éducation. Les élèves inscrits dans ces classes peuvent en effet se préparer à une formation professionnelle par des enseignements dédiés et des stages en milieu professionnel.

La portée de ce dispositif, créé par amendement de nos collègues députés, mériterait donc d'être précisée. A défaut, l'intérêt de cette mesure apparaît limité.

Par conséquent, afin d'élargir la portée de ces classes de troisième « prépa-métiers », votre commission a adopté un amendement **COM-348** de vos rapporteurs qui prévoit que **les stages effectués par ces élèves pourront aussi se dérouler en centres de formation d'apprentis (CFA)**. Par ces périodes de stages en CFA, les élèves pourront appréhender la partie théorique des formations qui les intéressent et découvrir les formations dispensées sur des plateaux techniques. Ils pourront ainsi nouer contact avec des CFA et des apprentis pour éclairer leurs choix d'orientation et se préparer à l'apprentissage.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 8 ter

(art. L. 4153-6 du code du travail et L. 3336-4 du code de la santé publique)

Travail des mineurs au sein de débits de boissons à consommer sur place

Objet : Cet article, issu d'un amendement présenté par Sylvain Maillard, député, ses collègues du groupe La République en Marche, adopté en commission à l'Assemblée nationale, propose de restreindre le champ de l'interdiction d'emploi de mineurs de plus de seize ans au sein de débits de boissons à consommer sur place dans le seul cas où l'employé ou le stagiaire mineur serait affecté au service au bar.

I - Le dispositif proposé

Cet article résulte d'un amendement adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Un amendement rédactionnel de la rapporteure a en outre été adopté en séance publique.

Aux termes des **articles L. 4153-6 du code du travail et L. 3336-4 du code de la santé publique**, il est interdit d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction peut être levée, dans les débits de boissons agréés, pour les mineurs de plus de seize ans employés dans le cadre de leur formation professionnelle. Cette autorisation doit faire l'objet d'un agrément de l'autorité administrative.

Le présent article propose de restreindre le champ de cette interdiction dans le seul cas où l'employé ou le stagiaire mineur serait affecté au service au bar au sein des débits de boissons. L'autorisation administrative pour les employés mineurs de plus de seize ans ne sera donc requise que pour le service au bar par des employés mineurs, le reste des postes au sein des débits de boissons leur étant ainsi ouvert sans agrément. **Les articles L. 4153-6 du code du travail et L. 3336-4 du code de la santé publique sont modifiés en conséquence par le présent article.**

II - La position de votre commission

Selon vos rapporteurs, les dispositions de cet article contribuent à alléger les contraintes reposant sur les débits de boissons, en recentrant le régime d'autorisation sur le seul service au bar pour les employés et stagiaires mineurs. Il va dans le sens d'une simplification des procédures pour les entreprises afin de développer le recrutement de salariés en alternance dans l'ensemble des secteurs, sans pour autant lever tout contrôle de l'autorité administrative.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 9

(art. L. 6222-18, L. 6222-18-1 et L. 6222-18-2 [nouveaux],
L. 6222-21, L. 6225-3-1 [nouveau] du code du travail)

Simplification des conditions de rupture d'un contrat d'apprentissage

Objet : Cet article facilite les conditions de rupture du contrat d'apprentissage en supprimant le passage obligatoire devant le conseil de prud'hommes ainsi qu'en ouvrant la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat d'un apprenti qui aurait été définitivement exclu de son centre de formation. Les modalités de rupture du contrat, tant à l'initiative de l'employeur que de l'apprenti, sont également assouplies.

I - Le dispositif proposé

Les conditions de rupture du contrat d'apprentissage figurent aux articles L. 6222-18 à L. 6222-22 du code du travail.

En application de l'article L. 6222-18, elles varient selon que la rupture intervient pendant ou après les quarante-cinq premiers jours d'exécution du contrat.

Jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours de formation en entreprise, qu'ils soient ou non consécutifs, le contrat peut être rompu par l'une des parties.

Au-delà de cette échéance, pendant le cycle de formation, le contrat ne peut être rompu que sur accord écrit signé par les deux parties. À défaut de cet accord, le contrat ne peut être rompu que par le conseil de prud'hommes statuant en référé. Les motifs de rupture légitimes sont alors la faute grave ou les manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il se préparait.

Le présent article prévoit de modifier et compléter ces modalités de rupture : au-delà des quarante-cinq premiers jours d'exécution du contrat, le contrat pourra toujours être rompu par accord écrit signé par les deux parties, sans que cette voie soit exclusive d'autres modes de rupture du contrat.

En effet, à défaut d'accord, **le contrat pourra être rompu pour faute grave de l'apprenti ou inaptitude** constatée par le médecin du travail. Dans ces deux cas, l'apprenti sera licencié avec, pour l'employeur, les mêmes obligations que celles qui lui incombent pour la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :

- convocation avant toute décision à un entretien préalable¹ ;

¹ Art. L. 1232-2 du code du travail.

- communication des motifs de la décision envisagée et recueil des explications du salarié lors de l'entretien¹ ;
- possibilité pour le salarié de se faire assister par la personne de son choix parmi le personnel de l'entreprise² ;
- notification du licenciement.³

Dans ces cas, les apprentis bénéficieront également des règles encadrant la prescription des faits fautifs et les sanctions disciplinaires, prévues aux articles L. 1332-3 à L. 1332-5 :

- le salarié qui aurait été mis à pied à effet immédiat ne peut être sanctionné sans avoir été informé par écrit des griefs retenus contre lui ;

- le fait fautif est prescrit après deux mois sauf si ce fait a donné lieu dans ce délai à des poursuites pénales ;

- aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

En cas de rupture du contrat pour inaptitude, l'employeur ne sera pas tenu de reclasser l'intéressé.

Au-delà des quarante-cinq premiers jours, il est proposé que la rupture du contrat puisse également intervenir à l'initiative de l'apprenti dans des conditions déterminées par décret. Il devra préalablement solliciter l'avis d'un médiateur désigné par les chambres consulaires⁴. Si l'apprentissage se déroule dans le secteur public non industriel et commercial, l'apprenti devra solliciter le service chargé de la médiation. L'apprenti mineur doit faire signer l'acte de rupture par son représentant légal. Cet acte est adressé pour information à l'établissement dans lequel l'apprenti est inscrit.

Deux articles L. 6222-18-1 et L. 6222-18-2 sont créés par le présent article afin de prévoir le licenciement de l'apprenti exclu définitivement de son CFA.

L'article L. 6222-18-1 prévoit que l'employeur pourra engager une procédure de licenciement contre l'apprenti qui serait exclu définitivement du centre de formation d'apprentis auquel il est inscrit. Cette exclusion constituera la cause réelle et sérieuse du licenciement alors prononcé pour motif personnel conformément aux dispositions du code du travail.

¹ Art. L. 1232-3 du code du travail.

² Art. L. 1232-4 du code du travail.

³ Art. L. 1232-6 du code du travail.

⁴ Art. L. 6222-39 du code du travail.

En cas d'exclusion de son CFA, l'apprenti devra être inscrit dans un nouveau CFA dans les deux mois suivant son exclusion définitive. Si tel n'est pas le cas, il ne pourra être maintenu dans l'entreprise que sous l'empire d'un nouveau contrat de travail, dans les conditions du droit commun, ou si un avenant à son contrat d'apprentissage est conclu, dans le cas d'un contrat conclu pour une durée indéterminée.

L'article L. 6222-18-2 prévoit que lorsque l'apprenti voit son contrat rompu, le CFA dans lequel il est inscrit lui permet de poursuivre sa formation théorique et l'accompagne dans la recherche d'un nouvel employeur afin d'achever son cycle de formation.

En outre, l'article **L. 6222-21** prévoit que l'apprenti ne peut recevoir d'indemnité pour rupture de son contrat si celle-ci intervient pendant les deux premiers mois d'exécution du contrat, sauf si les stipulations du contrat le prévoient. Le présent article réduit ce délai aux quarante-cinq premiers jours consécutifs ou non de la formation en entreprise, en faisant référence au premier alinéa de l'article L. 6222-18.

Les procédures d'opposition à l'engagement d'apprentis sont régies par les articles L. 6225-1 à L. 6225-3. En effet, l'autorité administrative peut s'opposer à ce qu'une entreprise recrute des apprentis si elle méconnaît ses obligations en matière d'apprentissage ou plus largement à l'égard des jeunes travailleurs¹. L'autorité administrative peut alors décider de rompre des contrats d'apprentissage en cours d'exécution au sein de l'entreprise. Celle-ci doit alors verser aux apprentis concernés la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient mené leur apprentissage jusqu'à son terme².

Le présent article crée un **nouvel article L. 6225-3-1** qui prévoit qu'en cas de rupture du contrat d'apprentissage sur décision de l'autorité administrative conformément aux dispositions de l'article L. 6225-3, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti devra prendre les dispositions nécessaires pour qu'il puisse poursuivre sa formation théorique et trouver un nouvel employeur afin d'achever son cycle de formation.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre **trois amendements rédactionnels de la rapporteure**, la commission des affaires sociales a adopté **un amendement déposé par le Gouvernement**.

Cet amendement précise que **l'apprenti dont le contrat a été rompu pourra poursuivre sa formation en CFA pendant six mois**. Cette possibilité est déjà ouverte par la nouvelle rédaction de l'article L. 6231-2³, dans le cadre des missions assignées aux CFA. Par mesure de cohérence, cette durée de six mois est donc mentionnée aux articles L. 6222-18-2 et L. 6225-3-1 du code du travail.

¹ Article L. 6225-1 du code du travail.

² Article L. 6225-3 du code du travail.

³ Voir le commentaire de l'article 11.

Cinq amendements ont été adoptés en séance publique, dont un amendement rédactionnel de la rapporteure.

Un amendement de Gérard Cherpion, député (groupe Les Républicains), vise à prévoir les **conditions de rupture du contrat de l'apprenti employé dans une entreprise unipersonnelle en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage**. Comme l'explique l'auteur de l'amendement, « *dans les cas du décès d'un employeur maître d'apprentissage, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu. L'apprenti se trouve ainsi dans l'obligation d'aller devant les prud'hommes. Par mesure de simplification, la rupture devrait être de droit afin de libérer l'apprenti et de lui permettre de poursuivre sa formation.* » Cet amendement prévoit donc que dans ce cas, le contrat d'apprentissage sera rompu sans passage devant le conseil de prud'hommes.

Un amendement de Paul Christophe, député (groupe UDI, Agir et indépendants), sous amendé par la rapporteure précise que la démission de l'apprenti intervient après le **respect d'un préavis** dans des conditions déterminées par décret.

Un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement démocrate), précise **les conditions de démission de l'apprenti mineur**. Le texte initial prévoyait que l'acte de rupture devait être signé par son représentant légal. Cet amendement prévoit que **si l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir une réponse de son représentant légal, le médiateur consulaire peut être sollicité**. Il interviendra dans un délai de quinze jours afin d'obtenir une réponse du représentant légal.

Un amendement de la rapporteure réintroduit une disposition existant dans le droit en vigueur et que le présent article prévoyait d'abroger. Il s'agit des **cas dans lesquels l'entreprise employant l'apprenti cesse son activité**. Dans ce cas, le liquidateur notifiera à l'apprenti la rupture de son contrat. L'apprenti percevra des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que le passage obligatoire devant le conseil de prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage au-delà de quarante-cinq jours constitue un frein à l'embauche pour les entreprises. Cette procédure peut aussi être éprouvante pour des jeunes apprentis dont la période d'apprentissage est leur première expérience du monde professionnel. C'est pourquoi la suppression de cette procédure, prévue par le présent article, figurait dans la proposition de loi du 10 février 2016 *visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite*.

La rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti, avec l'intervention du médiateur consulaire, offre une possibilité de rupture plus souple en cas de difficultés. Par un amendement **COM-72** de notre collègue Pascale Gruny (groupe Les Républicains), votre commission a apporté une précision rédactionnelle pour indiquer que le médiateur consulaire devra intervenir dans un délai de quinze jours **calendaires**.

En outre, le rapprochement du licenciement de l'apprenti de la procédure de licenciement de droit commun, qui sera possible en cas de faute grave ou d'inaptitude, constitue une mesure de simplification que vos rapporteurs approuvent. Votre commission a toutefois jugé utile que le médiateur consulaire soit également sollicité pour les cas de rupture du contrat par l'employeur, afin de faciliter le déroulement de la procédure et le respect des droits de l'apprenti. C'est pourquoi elle a adopté l'amendement **COM-390** de vos rapporteurs.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 9 bis

(art. 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018)

Remise d'un rapport au Parlement sur la possibilité de créer des aides aux entreprises et aux centres de formation d'apprentis accueillant des apprentis résidant dans un quartier prioritaire de la ville

Objet : Cet article, issu d'un amendement de Sylvie Charrière, députée (groupe La République en marche), adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, prévoit la remise d'un rapport par le Gouvernement au Parlement sur la possibilité de créer des aides de l'État au bénéfice des centres de formation d'apprentis et des entreprises accueillant des apprentis résidant dans un quartier prioritaire de la ville.

I - Le dispositif proposé

Le présent article a été introduit par un amendement adopté en séance publique à l'Assemblée nationale.

Il ajoute un alinéa à l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018. Cet article prévoit que le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'information « *faisant le bilan de la privatisation des autoroutes* ». Remis dans un délai d'un an à compter de la promulgation de cette loi, ce rapport doit préciser notamment « *les montants de l'envolée des tarifs pour les usagers et ceux des dividendes records pour ces sociétés* ».

Le présent article propose de compléter l'objet de ce rapport par une étude sur « *la possibilité de créer un dispositif d'aide de l'État au bénéfice des centres de formation d'apprentis au sein desquels une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville suit une formation par apprentissage et au bénéfice des entreprises qui embauchent cette personne en contrat d'apprentissage* ».

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que l'objet du rapport figurant à l'article 175 de la loi de finances pour 2018 est sans lien avec l'objet précis de la modification proposée ni, plus généralement, avec la formation professionnelle ou l'apprentissage.

En outre, le délai fixé pour la remise de ce rapport, avant la fin de l'année 2018, apparaît trop court pour mesurer les effets des dispositifs proposés par le présent projet de loi, dont la pleine application s'agissant des centres de formation d'apprentis est échelonnée sur trois ans.

Par conséquent, selon une position constante, votre commission a adopté l'amendement **COM-349** de vos rapporteurs visant à supprimer cet article.

Votre commission a supprimé cet article.

Section 2 L'orientation et l'offre de formation

Article 10

(art. L. 6111-3 du code du travail ; art. L. 313-6 et L. 331-7 du code de l'éducation)

Extension des compétences des régions en matière d'orientation professionnelle

Objet : Cet article étend les compétences des régions en matière d'orientation professionnelle des élèves et étudiants et leur transfère une partie des missions de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions. À titre expérimental, des agents du ministère de l'Éducation nationale pourront également être mis à disposition des régions pour participer à l'exercice de leurs missions d'orientation.

I - Le dispositif proposé

L'orientation professionnelle tout au long de la vie est régie par les articles L. 6111-3 à L. 6111-5 du code du travail.

L'article L. 6111-3 définit le service public de l'orientation (SPO) comme garantissant « à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre ». Il est assuré conjointement par l'État et les régions selon la répartition suivante :

- **l'État** définit et met en œuvre au niveau national la politique d'orientation des élèves et étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur. Il dispose à cette fin des centres d'information et d'orientation (CIO), des services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) et de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) ;

- **la région** a pour mission de coordonner les autres acteurs qui participent au **service public régional de l'orientation (SPRO)**¹ et au conseil en évolution professionnelle (CEP). Il s'agit notamment de Pôle emploi², des missions locales³ ou encore de Cap emploi⁴. La région peut en outre labelliser, à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête, tout organisme ou institution qui souhaite participer au SPRO⁵. Elle met également en place des centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Le I du présent article prévoit de modifier l'article L. 6111-3 afin d'ajouter parmi les missions attribuées à la région celle d'organiser « des actions d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves et des étudiants, notamment dans les établissements scolaires ».

En outre, **la région ne sera plus compétente pour mettre en place le conseil en évolution professionnelle**, car l'établissement *France compétences*, créé par l'article 16 du présent projet de loi, aura pour mission d'organiser et de financer ce dispositif⁶.

Enfin, le **I du présent article** prévoit que **la région**, avec le concours de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), **participera à l'élaboration de la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions**. La région diffusera cette information en lien avec les services de l'État et la mettra à disposition des établissements d'enseignement scolaire et supérieur.

¹ Le service public régional de l'orientation a été créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

² Art. L. 5312-3 du code du travail.

³ Art. L. 5314-2 du code du travail.

⁴ Art. L. 5214-3-1 du code du travail.

⁵ Art. L. 6111-5 du code du travail.

⁶ Voir le commentaire de l'article 16.

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)

L'Onisep est un établissement public régi par l'article L. 313-6 du code de l'éducation et relève de la compétence des ministres chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Il a pour mission de produire et de diffuser les informations sur les formations et les métiers au service des élèves, étudiants, parents d'élèves et des équipes éducatives.

L'Onisep dispose d'un réseau sur l'ensemble du territoire national avec un siège en Île-de-France et 28 sites, dont 17 délégations régionales.

En cohérence avec les modifications apportées à l'article L. 6111-3, **le II du présent article modifie l'article L. 313-6 du code de l'éducation** afin d'inclure les régions parmi les acteurs avec lesquels l'Onisep élabore et diffuse la documentation destinée à l'orientation scolaire et professionnelle, en plus des représentants des professions et administrations intéressées.

Par ailleurs, l'article **L. 331-7 du code de l'éducation** relatif à la procédure d'orientation dans l'enseignement scolaire est modifié afin de remplacer la dénomination des « *conseillers d'orientation-psychologues* » par celle de « *psychologues de l'éducation nationale* ». Il s'agit d'une simple unification d'appellation suite à la parution le 1^{er} février 2017 du décret statutaire des psychologues de l'éducation nationale¹.

Le III du présent article prévoit le transfert aux régions des missions exercées par les délégations régionales de l'Onisep « *sur les enseignements et les professions en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants* ».

Les modalités de transfert de ces compétences sont déterminées par les IV et V du présent article, qui renvoient, d'une part, aux conditions de transfert et de mise à disposition d'agents de l'État auprès des collectivités territoriales fixées par les articles 80, 81, 82 (I), 83 (premier alinéa du I et II à VIII) et 84 à 87 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 *de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles* et, d'autre part, aux articles L. 1614-1 à L. 1614-7 du code général des collectivités territoriales régissant la compensation des transferts de compétences.

¹ Décret n° 2017-120 du 1^{er} février 2017 portant dispositions statutaires relatives aux psychologues de l'éducation nationale.

**Modalités du transfert de compétences fixées par la loi du 17 janvier 2014
de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des
métropoles**

Articles	Contenu synthétique, intégrant les modifications proposées par le présent article (en italique)
80	<p>Les services de l'État transférés aux collectivités territoriales sont mis à disposition ou transférés, selon les modalités prévues notamment aux articles L. 1321-1 à L. 1321-8 du code général des collectivités territoriales.</p> <p>Sont transférés ou mis à disposition des collectivités territoriales ou de leurs groupements les emplois pourvus au 31 décembre 2016, sous réserve que leur nombre global ne soit pas inférieur à un certain seuil. Les fractions d'emplois ne pouvant donner lieu à transfert peuvent faire l'objet d'une compensation financière.</p>
81	<p>Dans l'attente de la signature des conventions mentionnées au II ou, à défaut, des arrêtés mentionnés au III, et à compter de la date de transfert des compétences, le <i>président du conseil régional, le président du conseil exécutif de la collectivité de Corse, le président de l'assemblée de Guyane ou le président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Martinique</i> donne ses instructions aux <i>délégués régionaux de l'Onisep</i> chargés des compétences transférées.</p> <p><i>Dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret approuvant une convention type et après consultation, durant la même période, du comité technique placé auprès de l'Onisep et des comités techniques placés auprès des collectivités territoriales concernées, une convention, conclue entre le directeur de l'Onisep, le recteur de région académique, le préfet de région et le président de l'exécutif de la collectivité concernée constate la liste des services ou parties de service qui sont, pour l'exercice des compétences transférées, mis à disposition à titre gratuit de la collectivité bénéficiaire du transfert de compétences en application de l'article 10 de la présente loi.</i></p> <p>A défaut de convention passée dans le délai de trois mois mentionné au dernier alinéa du II, la liste des services ou parties de service mis à disposition à titre gratuit est établie par arrêté conjoint du ministre chargé de la décentralisation et du ministre intéressé, après avis motivé d'une commission nationale de conciliation créée par décret, placée auprès du ministre chargé de la décentralisation et comprenant un nombre égal de représentants de l'État et de représentants <i>de la catégorie de collectivités territoriales concernée par les transferts de compétences prévus à l'article 10 de la présente loi.</i></p>
82 (I)	<p>Les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'État affectés à des services mis à disposition d'une collectivité sont de plein droit mis à disposition, à titre individuel et gratuit, du <i>président du conseil régional, le président du conseil exécutif de la collectivité de Corse, le président de l'assemblée de Guyane ou le président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Martinique</i> et placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous son autorité.</p>

Articles	Contenu synthétique, intégrant les modifications proposées par le présent article (en italique)
83 (I, premier al.)	<p>Dans le délai de deux ans à compter de la date de publication des décrets en Conseil d'État fixant les transferts définitifs des services, les fonctionnaires de l'État exerçant leurs fonctions dans un service transféré à une collectivité territoriale peuvent opter soit pour le statut de fonctionnaire territorial, soit pour le maintien du statut de fonctionnaire de l'État.</p>
83 (II à VIII)	<p>Les fonctionnaires de l'État ayant opté pour le statut de fonctionnaire territorial sont intégrés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale dans les conditions prévues à l'article 13 <i>bis</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.</p> <p>Les fonctionnaires de l'État ayant opté pour le maintien de leur statut sont placés en position de détachement auprès de la collectivité territoriale dont relève désormais leur service. Ils peuvent, à tout moment, demander à être intégrés dans la fonction publique territoriale. Ces détachements sont sans limitation de durée. L'autorité territoriale exerce le pouvoir disciplinaire sur les fonctionnaires ainsi détachés. Elle informe l'administration gestionnaire de leur corps d'origine des sanctions prononcées.</p> <p>Les fonctionnaires qui n'ont pas fait usage du droit d'option sont placés en position de détachement sans limitation de durée.</p> <p>Les fonctionnaires en détachement sans limitation de durée mentionnés peuvent demander à être réintégrés dans un emploi de leur corps d'origine. Il est fait droit à leur demande, dans la limite des emplois vacants, dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci ou, au-delà de cette période, dès la première vacance.</p>
84	<p>Les fonctionnaires qui demandent leur intégration dans la fonction publique territoriale relèvent du régime spécial de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales à compter de la date d'effet de l'intégration.</p>
85	<p>Les fonctionnaires de l'État mentionnés à l'article 83 et appartenant à un corps classé en catégorie conservent, à titre personnel, le bénéfice des avantages qui en découlent.</p> <p>Ils peuvent, si besoin est, compléter la durée de service en vue de remplir la condition exigée en la matière par les dispositions qui leur sont applicables au titre du régime de pension dont ils relèvent, dès lors qu'ils exercent dans la collectivité territoriale d'accueil des fonctions ayant, par leur contenu, la même nature que celles qu'ils exerçaient antérieurement au service de l'État.</p> <p>Les collectivités territoriales peuvent maintenir, au profit des fonctionnaires de l'État mentionnés à l'article 83, les avantages qu'ils ont individuellement acquis en matière indemnitaire tant qu'ils exercent leurs fonctions dans leur cadre d'emplois de détachement ou d'intégration lorsque ces avantages sont plus favorables que ceux de la collectivité concernée.</p>

Articles	Contenu synthétique, intégrant les modifications proposées par le présent article (en italique)
86	<p>Par dérogation aux dispositions de l'article 83, les fonctionnaires de l'État qui exercent leurs fonctions dans un service transféré à une collectivité territoriale et appartiennent à des corps dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État sont mis à disposition, à titre gratuit, sans limitation de durée, auprès des collectivités territoriales auxquelles ils sont affectés, à compter de la date de publication des décrets en Conseil d'État fixant les transferts définitifs de services.</p> <p>Ce fonctionnaire mis à disposition sans limitation de durée peut solliciter à tout moment son affectation dans un emploi de son corps d'origine. Lorsqu'il est mis fin à cette mise à disposition d'un agent l'emploi devenu vacant fait l'objet d'une compensation financière.</p>
87	<p>A la date d'entrée en vigueur des décrets en Conseil d'État fixant les transferts définitifs des services auxquels ils sont affectés, les agents non titulaires de l'État deviennent agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Ils conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'État sont assimilés à des services accomplis dans la collectivité territoriale d'accueil.</p> <p>Les dispositions des articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en ce qu'elles déterminent les conditions de recrutement des agents non titulaires, et l'article 41 de la même loi ne sont pas applicables au recrutement des agents non titulaires de droit public de l'État à des emplois des services transférés à une collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales en application de la présente loi.</p>

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Modalités du transfert de compétences fixées par les articles L. 1614-1 à L. 1614-7 du code général des collectivités territoriales

Article	Contenu synthétique
L. 1614-1	<p>Tout accroissement net de charges résultant des transferts de compétences effectués entre l'État et les collectivités territoriales est accompagné du transfert concomitant par l'État aux collectivités territoriales des ressources nécessaires à l'exercice normal de ces compétences. Ces ressources sont équivalentes aux dépenses effectuées, à la date du transfert, par l'État au titre des compétences transférées et évoluent chaque année, dès la première année, comme la dotation globale de fonctionnement.</p>
L. 1614-1-1	<p>Toute création ou extension de compétence ayant pour conséquence d'augmenter les charges des collectivités territoriales est accompagnée des ressources nécessaires déterminées par la loi.</p>

Article	Contenu synthétique
L. 1614-2	Les charges correspondant à l'exercice des compétences transférées font l'objet d'une évaluation préalable au transfert desdites compétences. Toute charge nouvelle incombant aux collectivités territoriales du fait de la modification par l'État des règles relatives à l'exercice des compétences transférées est compensée.
L. 1614-3	Le montant des dépenses résultant des accroissements et diminutions de charges est constaté pour chaque collectivité par arrêté ministériel après avis de la commission consultative sur l'évaluation des charges du Comité des finances locales. Cette commission établit à l'intention du Parlement, à l'occasion de l'examen du projet de loi de finances de l'année, un bilan de l'évolution des charges transférées aux collectivités locales.
L. 1614-3-1	La commission susmentionnée constate l'évolution des charges résultant des créations, des extensions de compétences ou des modifications par voie législative des conditions d'exercice des compétences transférées, et la retrace dans le bilan précité.
L. 1614-4	Les charges sont compensées par le transfert d'impôts d'État, par les ressources du Fonds de compensation de la fiscalité transférée et, pour le solde, par l'attribution d'une dotation générale de décentralisation. Les collectivités locales bénéficiaires utilisent librement la dotation générale de décentralisation et les ressources en provenance du Fonds de compensation de la fiscalité transférée qui sont inscrites en section de fonctionnement du budget.
L. 1614-5	Les transferts d'impôts d'État représentent la moitié au moins des ressources attribuées par l'État à l'ensemble des collectivités locales. Les pertes de produit fiscal résultant, le cas échéant, pour les départements ou les régions, de la modification, postérieurement à la date de transfert des impôts et du fait de l'État, de l'assiette ou des taux de ces impôts sont compensées intégralement.
L. 1614-5-1	L'arrêté ministériel constatant soit des accroissements ou diminutions de charges, soit des pertes de produit fiscal intervient dans les six mois à compter de la publication des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il se rapporte.
L. 1614-6	Exclusion de certains crédits et de certaines ressources du bilan financier prévu à l'article L. 1614-3.
L. 1614-7	Tout transfert de compétences de l'État à une collectivité territoriale entraîne pour celle-ci l'obligation de poursuivre l'établissement des statistiques liées à l'exercice de ces compétences. Ces statistiques sont transmises à l'État.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Ces articles L. 1614-1 à L. 1614-7 du code général du code des collectivités territoriales sont applicables au transfert de ces compétences, sous réserves des dispositions prévues au **V du présent article** :

- les ressources attribuées seront diminuées du montant des réductions brutes de charges ou des augmentations de ressources entraînées par les transferts ;

- la compensation des charges d'investissement transférées est égale à la moyenne des dépenses actualisées, hors taxes et hors fonds de concours, constatées sur une période d'au moins cinq ans précédant le transfert ;

- la compensation des charges de fonctionnement transférées est égale à la moyenne des dépenses actualisées constatées sur une période maximale de trois ans précédant le transfert de compétences.

En outre, la compensation financière s'opèrera principalement par l'affectation en loi de finances d'impositions de toute nature. Si ces recettes venaient à diminuer pour des raisons étrangères à la modulation de ces impositions par les collectivités bénéficiaires, l'État compensera cette perte pour garantir un niveau de ressources équivalent à celui qu'il consacrait à l'exercice de ces missions avant leur transfert. Dans ce cas, le Gouvernement remettra chaque année un rapport présentant ces mesures au Comité des finances locales.

Les créations ou extensions de compétences obligatoires et définitives prévues par le présent projet de loi qui augmenteraient les charges des collectivités territoriales seront compensées par des ressources financières dans les conditions prévues aux L. 1614-1-1, L. 1614-3, L. 1614-3-1 et L. 1614-5-1 précités, sous réserves des dispositions prévues par le présent article.

Enfin, le **VI du présent article** prévoit que l'État peut, à titre expérimental, mettre à la disposition des régions des agents relevant du ministre chargé de l'éducation nationale pour l'exercice par les régions des missions d'information aux élèves et étudiants sur les formations et les métiers telles qu'elle résultent de la rédaction de l'article L. 6111-3 proposée par le présent article.

Cette mise à disposition pourra s'effectuer pour une durée de trois ans, avec l'accord des agents intéressés. Elle ne donnera pas lieu à remboursement, par dérogation à l'article 42 de loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, elle concernera principalement les agents des **centres d'information et d'orientation (CIO)**¹.

¹ Étude d'impact annexée au projet de loi, page 104

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Au stade de l'examen du texte en commission, quatre amendements rédactionnels de la rapporteure ont été adoptés ainsi que trois autres amendements.

Le premier amendement, présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, vise à **renforcer le rôle de l'État en matière d'accompagnement pour l'orientation**. L'article L. 6111-3 du code du travail prévoit que l'État définit et met en œuvre la politique d'orientation des élèves et étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Pour ce faire, il délivre l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants. Cet amendement modifie cet article L. 6111-3 afin d'ajouter parmi les missions de l'État, pour mettre en œuvre sa politique d'orientation, l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour trouver leur voie de formation.

Le deuxième amendement, présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, vise à **préciser les actions d'information sur les métiers et les formations réalisées par les régions**. Il est proposé, à l'article L. 6111-3, d'ajouter les **familles des élèves** parmi les publics destinataires des actions d'information sur les métiers et les formations réalisées par les régions. En outre, il est précisé à cet article que lorsque ces actions auront lieu dans un établissement scolaire, elles devront être conçues en coordination avec les psychologues de l'Éducation nationale et les enseignants volontaires et formés à cet effet.

Le troisième amendement, présenté par Sylvain Maillard, député (groupe La République en marche), vise à **préciser les missions des agents de l'Éducation nationale qui pourront être mis à disposition des régions à titre expérimental**. Il est précisé au VI du présent article que ces agents seront « *le relais du parcours d'information et de sensibilisation* » qui sera proposé aux élèves et étudiants. Ces actions seront réalisées lors de journées d'information et de stages d'initiation permettant de mettre en contact les jeunes et les entreprises.

En séance publique, huit amendements ont été adoptés, dont un amendement rédactionnel et un amendement de précision de la rapporteure visant à indiquer que l'expérimentation de la mise à disposition aux régions d'agents du ministère de l'Éducation nationale ne pourra s'effectuer qu'à compter du 1^{er} janvier 2019.

Un amendement de Céline Calvez, députée (groupe La République en marche), précise que les **actions d'information des régions** sur les métiers et les formations devront **porter sur les formations offertes aux niveaux régional, national et européen**. Un amendement de Guillaume Gouffier-Cha (groupe La République en marche), député, ajoute que ces actions d'informations **devront également porter sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Sylvie Charrière, députée (groupe La République en marche), a présenté deux amendements. L'un précise que **les actions d'information des régions sur les métiers et les formations pourront aussi avoir lieu dans les établissements universitaires.**

Le second amendement prévoit qu'un **cadre national de référence est établi conjointement entre l'État et les régions**, permettant de « *garantir l'unité du service public de l'orientation et favoriser l'égalité d'accès de l'ensemble des élèves et des étudiants à cette information sur les métiers et les formations* ». Ce cadre précisera les rôles respectifs de l'État et des régions et définira des principes encadrant l'intervention des régions dans les établissements scolaires et universitaires.

Un amendement de Sylvain Maillard, député (groupe La République en marche), prévoit que la région devra établir chaque année un **rapport faisant état des actions mises en œuvre par les structures chargées de l'orientation professionnelle**, notamment en termes de lutte contre les stéréotypes et les classifications sexistes.

Enfin, un amendement de la rapporteure vise à **développer la découverte des métiers auprès des jeunes de collège et de lycée**. Cet amendement précise que les périodes d'observation en milieu professionnel, d'une durée maximale d'une semaine et pouvant être proposées durant les vacances scolaires aux élèves des deux derniers niveaux du collège ou du lycée, **s'effectueront dans le cadre du parcours d'information et d'orientation scolaire**. Ces élèves pourront en outre effectuer à leur demande et avec l'accord du chef d'établissement **une période d'observation en milieu professionnel d'une durée maximale d'une journée par an sur le temps scolaire**.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs approuvent le renforcement des compétences des régions en matière d'information sur les professions et les formations. Leur connaissance des bassins d'emploi et leur compétence en matière de développement économique permettront aux régions de fédérer les acteurs économiques sur le territoire, au service d'actions d'information proches du milieu professionnel.

Vos rapporteurs estiment toutefois que **les mesures proposées auront une portée limitée**. Le transfert des missions des délégations régionales de l'Onisep s'accompagnera du transfert de personnel correspondant à environ 200 ETP pour l'ensemble des régions.

Votre commission a donc souhaité renforcer le dispositif proposé afin de donner aux régions les moyens d'exercer les missions qui leur seront confiées. Elle a ainsi adopté l'amendement **COM-350** de vos rapporteurs qui **permettra aux régions de disposer, pour chaque classe de quatrième et de troisième, d'au moins vingt heures par an imputées dans le temps scolaire pour organiser des actions d'information**.

Les missions d'orientation resteront toutefois entre les mains des enseignants, notamment pour garantir une offre homogène sur l'ensemble du territoire national. Votre commission a donc **souhaité renforcer la formation des enseignants aux professions et aux métiers**. Elle a ainsi adopté l'amendement **COM-31** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, qui inscrit cette formation des enseignants dans le cadre de leur formation continue. Les régions pourront réaliser ces formations à destination des enseignants. Votre commission a également adopté l'amendement **COM-352** de vos rapporteurs qui prévoit que les enseignants, les personnels d'inspection et les chefs d'établissement de l'Éducation nationale pourront bénéficier, dans le cadre de leur formation initiale, d'une formation au monde du travail, aux professions et aux métiers.

Par ailleurs, afin d'accompagner les évolutions que vont connaître les centres d'information et d'orientation (CIO) et l'affectation progressive des psychologues de l'Éducation nationale dans les établissements, votre commission a adopté l'amendement **COM-30** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication. Cet amendement supprime les références aux centres d'information et d'orientation dans le code de l'éducation afin de faciliter leur réorganisation et pose le principe d'exercice en établissements scolaires des psychologues de l'Éducation nationale.

Votre commission a adopté deux amendements identiques **COM-351** présenté par vos rapporteurs et **COM-32** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, visant à supprimer la remise par chaque région d'un rapport annuel relatif aux actions mises en œuvre dans le cadre de leur compétence en matière d'information sur les formations et les métiers. En adoptant l'amendement **COM-35** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, elle a également supprimé la précision explicitant les fonctions des personnels de l'Éducation nationale mis à disposition des régions, dont la portée normative s'avérait incertaine.

Enfin, en coordination avec l'amendement de vos rapporteurs adopté à l'article 3, laissant les régions organiser le conseil en évolution professionnelle, votre commission a adopté l'amendement **COM-378** de vos rapporteurs visant à maintenir cette mission au sein du service public régional de l'orientation.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 10 bis
(art. L. 335-6-1 [nouveau] du code de l'éducation)

Campus des métiers et des qualifications

Objet : *Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, vise à inscrire dans la loi la définition des campus des métiers et des qualifications.*

I - Le dispositif proposé

Le présent article est issu d'un amendement du Gouvernement adopté en séance publique à l'Assemblée nationale. Il **crée un article L. 335-6-1 du code de l'éducation** afin d'inscrire dans la loi la définition des **campus des métiers et des qualifications**.

Les campus des métiers et des qualifications sont aujourd'hui régis par les **articles D. 335-33 à D. 335-35¹ du code de l'éducation**. Ils regroupent un réseau d'établissements d'enseignement du second degré et d'enseignement supérieur, des CFA, des laboratoires de recherche, des organismes de formation continue, des entreprises et des associations.

Ce réseau a pour but de « *développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation initiale ou continue, qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique national ou régional* ». Les personnes formées sur ces campus ont divers statuts : élèves, étudiants, apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle. Elles bénéficient de services d'hébergement et d'activités associatives, culturelles et sportives.

Les réseaux d'établissements sont aujourd'hui labellisés par arrêté ministériel après examen du projet de campus par un groupe d'experts et l'avis du conseil national éducation économie. Au 1^{er} janvier 2018, **78 campus sont labellisés « campus des métiers et des qualifications »** sur le territoire national.

Sans modification sur le fond, le présent article propose d'inscrire la définition des campus des métiers et des qualifications dans la loi. Un décret déterminera les conditions d'application de cet article.

¹ Décret n° 2014-1100 du 29 septembre 2014 portant création du label « campus des métiers et des qualifications ».

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que les campus des métiers et des qualifications contribuent à créer des voies d'excellence répondant aux besoins des entreprises par filière ou secteur d'activité. Ils incitent au développement des passerelles entre les différentes voies de formation et à la mutualisation des plateaux techniques. Alors qu'ils bénéficient déjà d'un statut encadré par décret, leur inscription dans la loi présente toutefois, selon vos rapporteurs, un intérêt limité.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 10 ter

Remise au Parlement d'un rapport annuel sur les politiques régionales de lutte contre l'illettrisme

Objet : Cet article, issu d'un amendement de Béatrice Piron, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe La République en Marche, prévoit qu'un rapport annuel sur les politiques régionales de lutte contre l'illettrisme est présenté au Parlement.

I - Le dispositif proposé

Le présent article prévoit que dans un délai de deux ans à compter de la publication de la présente loi, un rapport sera présenté chaque année au Parlement. Ce rapport évaluera « *la mise en œuvre effective des politiques régionales de lutte contre l'illettrisme* ».

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent tout d'abord que le présent article n'indique pas qui sera l'auteur de ce rapport. En outre, la remise chaque année d'un tel rapport apparaît difficilement réalisable et son opportunité discutable. La portée normative d'une telle disposition est apparue incertaine aux yeux de vos rapporteurs.

Par conséquent, selon une position constante, votre commission a adopté les amendements identiques **COM-353** de vos rapporteurs et **COM-36** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication visant à supprimer cet article.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 10 quater

**Remise au Parlement d'un rapport sur la situation
et les perspectives des centres d'information et d'orientation**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de Sylvain Maillard, député, et ses collègues du groupe La République en Marche, prévoit la remise au Parlement d'un rapport sur la situation et les perspectives des centres d'information et d'orientation (CIO)

I - Le dispositif proposé

Le présent article prévoit que le Gouvernement remettra un rapport au Parlement dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi. Ce rapport portera sur « *la situation et les perspectives d'évolution des centres d'information et d'orientation* ».

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que l'article 10 du présent projet de loi prévoit que des agents du ministère de l'Éducation nationale pourront être mis à disposition des régions à titre expérimental à compter du 1^{er} janvier 2019. Le délai de six mois proposé par le présent article pour la remise d'un rapport sur les CIO apparaît donc peu pertinent.

Par conséquent et conformément à une position constante, votre commission a adopté les amendements identiques **COM-354** de vos rapporteurs et **COM-37** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication visant à supprimer cet article.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 10 quinquies (nouveau)

**Formation continue des enseignants aux filières de formation,
aux métiers et au monde économique et professionnel**

Objet : Cet article, introduit par votre commission sur proposition de notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, prévoit d'intégrer la connaissance des filières de formation, des métiers et du monde économique dans la formation continue des enseignants.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 912-1-2 du code de l'éducation prévoit que les enseignants bénéficient d'une offre de formation continue adaptée à leurs besoins. Celle-ci est notamment proposée par le biais des écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

Le présent article additionnel (amendement COM-38) modifie cet article L. 912-1-2 afin de préciser que la formation continue des enseignants devra concourir « à leur connaissance des filières de formation, des métiers et du monde économique et professionnel ». Elle pourra comprendre une expérience de l'entreprise.

Cet article additionnel est cohérent avec les modifications apportées par votre commission à l'article 10 concernant la formation initiale et continue des enseignants au monde professionnel, aux professions et aux métiers.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 11

(art. L. 6111-8, L. 6211-2, L. 6231-1 à L. 6231-4, L. 6231-4-1, L. 6231-4-2, L. 6231-5, L. 6231-6 [nouveau], L. 6232-1 à L. 6232-11, L. 6233-1 à L. 6234-2, L. 6251-1 à L. 6252-13, L. 6351-1, L. 6351-3, L. 6351-4, L. 6351-7, L. 6352-2 à L. 6352-4, L. 6352-7, L. 6352-10, L. 6352-11, L. 6352-13, L. 6353-1, L. 6353-2, L. 6353-8, L. 6353-9, L. 6353-10, L. 6354-3, L. 6355-1, L. 6355-5, L. 6355-7, L. 6355-8, L. 6355-11, L. 6355-14, L. 6355-17 et L. 6355-24 du code du travail ; article L. 241-9 du code de l'éducation)

Organisation et fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Objet : Cet article modifie le régime juridique des centres de formation d'apprentis qui deviendront, sous réserve de dispositions spécifiques liées à leurs missions d'enseignement et d'accompagnement, des organismes de formation de droit commun. Ils seront ainsi exemptés, pour leur création, de l'aval des régions au profit d'une déclaration d'activité et devront se mettre en conformité avec ce nouveau régime au 31 décembre 2021.

I - Le dispositif proposé

Les centres de formation d'apprentis (CFA) sont régis par le titre III du livre II de la sixième partie du code du travail (**articles L. 6232-1 à L. 6234-2**).

Les CFA sont des établissements de formation dont la forme juridique n'est pas imposée par la loi. Ils ont pour objet de dispenser aux apprentis une formation générale, théorique et pratique en alternance, en complément de la formation reçue en entreprise.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) au 31 décembre 2016

On dénombre 977 CFA au 31 décembre 2016 délivrant 2 916 formations, sur 3 187 sites de formation. Si 60 % de CFA ont un site unique, ils ont, en moyenne, 3,6 sites de formation et dispensent en moyenne 15 formations.

60 % des CFA proposent à la fois des formations du secondaire et du supérieur, 24 % uniquement des formations du secondaire et 16 % uniquement des formations du supérieur.

Le nombre moyen d'apprentis inscrits par CFA est de 421, le plus important CFA comprenant 5 110 inscrits. Un site de formation regroupe 129 apprentis en moyenne auxquels sont dispensées 5,2 formations différentes parmi lesquelles 79 % relèvent du supérieur.

Source : « L'apprentissage au 31 décembre 2016 », note d'information de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale, octobre 2017.

A. Un nouveau cadre juridique pour les CFA

1. Les CFA sont aujourd'hui constitués par une convention conclue entre un organisme gestionnaire et la région

Un CFA est constitué par une convention conclue entre le conseil régional et un organisme gestionnaire et dont le modèle type est établi par la région¹. Cet organisme peut être² :

- un organisme de formation géré paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ;
- une autre collectivité territoriale ;
- un établissement public ;
- une chambre consulaire ;
- un établissement d'enseignement privé sous contrat ;
- une organisation professionnelle ou interprofessionnelle d'employeurs représentative ;
- une association, une entreprise ou toute autre personne.

La loi n'impose pas de forme juridique pour les CFA, qui sont adossés à la personnalité juridique de leur gestionnaire ayant signé la convention avec la région.

Les enseignements du CFA peuvent être dispensés dans un établissement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui de l'Éducation nationale :

- au sein d'une **section d'apprentissage (SA)**³, constituée par une convention entre cet établissement et l'une des personnes morales habilitée à créer un CFA ;
- au sein d'une **unité de formation par apprentissage (Ufa)**⁴, constituée par une convention entre cet établissement et le CFA auquel se rattache cette unité. L'établissement accueillant l'Ufa assure la direction pédagogique des enseignements, tandis que la responsabilité financière est endossée par le gestionnaire du CFA auquel l'Ufa est rattachée.

Le contenu des conventions créant des SA ou des Ufa est déterminé par la région. Ces structures sont investies des mêmes missions et soumises aux mêmes règles de fonctionnement que les CFA⁵.

¹ Art. L. 6232-2 du code du travail.

² Art. L. 6232-1 du code du travail.

³ Art. L. 6232-6 du code du travail.

⁴ Art. L. 6232-8 du code du travail.

⁵ Art. L. 6232-10 du code du travail.

Les ressources d'un CFA ou d'une section d'apprentissage sont principalement constituées de la taxe d'apprentissage, des subventions de la région et de la participation de l'organisme gestionnaire.

La convention constitutive d'un CFA, conclue entre la région et l'organisme gestionnaire, **fixe le coût de formation par apprenti**. Les ressources annuelles d'un CFA ne peuvent excéder le produit du nombre d'apprentis inscrits par ce coût. Les éventuels excédents sont reversés au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue¹.

2. Les CFA deviendront des organismes de formation de droit commun

Les CFA seront soumis aux dispositions du **titre V du livre III de la sixième partie du code du travail relatif aux organismes de la formation professionnelle continue**, comme le prévoit la nouvelle rédaction de **l'article L. 6231-1**. Ils seront également régis par des dispositions spécifiques prévues au titre III du livre II, réécrit **au V du présent article**.

Contrairement aux organismes de formation de droit commun, les CFA ne seront pas soumis aux articles **L. 6353-3 à L. 6353-7** relatifs au contrat de formation entre une personne physique et un organisme de formation².

Les statuts du CFA devront expressément mentionner l'objet de leur activité consacrée à la formation d'apprentis (article **L. 6231-4**) et ils seront soumis au régime de déclaration d'activités prévu pour les organismes de formation³. Ainsi, un organisme dont la déclaration d'activité n'aura pas été enregistrée par l'autorité administrative et dont les statuts ne sont pas en lien avec l'apprentissage ne pourra porter le nom de CFA (article **L. 6231-5**).

3. En conséquence, les dispositions régissant les organismes de formation seront adaptées pour s'appliquer aux CFA

Le VI du présent article modifie le titre V du livre III de la sixième partie du code du travail, consacré aux organismes de formation, afin d'adapter ce titre à l'intégration des CFA dans le régime de ces organismes.

¹ Art. L. 6233-1 du code du travail.

² Aux termes de l'article L. 6353-3, il s'agit du cas dans lequel une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais et qu'elle conclut, à cette fin, un contrat avec le dispensateur de formation.

³ Art. L. 6351-1 à L. 6351-8 du code du travail.

➤ *Adaptation de la déclaration d'activité (chapitre I^{er} du titre V)*

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6351-1	Le régime de déclaration d'activités couvrira l'ensemble des « actions de formation », au sens de la nouvelle rédaction de l'article L. 6313-1, s'appliquant ainsi aux activités d'apprentissage. La déclaration d'activité sera déposée dès la conclusion de premier contrat ou de la première convention de formation professionnelle. Par coordination, la référence à l'article L. 6353-2, qui sera abrogé, est remplacée par celle à l'article L. 6353-1 régissant la convention conclue entre l'acheteur et l'organisme de formation.
L. 6351-3	Le CFA qui ne mentionnerait pas dans son objet l'activité de formation en apprentissage se verra refuser par l'autorité administrative l'enregistrement de sa déclaration d'activité.
L. 6351-4	Parmi les règles à respecter dans le cadre du contrôle de l'État sur les dépenses et activité de formation pouvant conduire à une mise en demeure de l'organisme puis à l'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité sont ajoutées les dispositions spécifiques applicables aux CFA.
L. 6351-7	Cet article, qui dispose que la région a communication de la déclaration d'activité et du bilan pédagogique et financier des organismes de formation, est réécrit afin de prévoir que les opérateurs de compétences pourront demander ces documents aux CFA.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

➤ *Adaptation des règles de fonctionnement des organismes de formation (chapitre II)*

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6352-2	Les fonctions d'enseignement, de même que celles de direction et d'encadrement, seront interdites aux personnes ayant été pénalement condamnées pour manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.
L. 6352-3	L'établissement d'un règlement intérieur applicable aux stagiaires le sera également aux apprentis. Ce document écrit devra contenir des mesures concernant la santé et la sécurité dans l'établissement, la discipline et les modalités de représentation des stagiaires et apprentis.
L. 6352-4	Cet article, qui prévoit le contenu du règlement intérieur, est abrogé , ses dispositions étant reprises par la nouvelle rédaction de l'article L. 6352-3.

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6352-7	Le suivi comptable distinct des activités de formation professionnelle, qui incombe aux organismes de formation exerçant plusieurs activités, concernera également les activités d'apprentissage.
L. 6352-10	La tenue d'un compte séparé pour les activités de formation professionnelle des dispensateurs de formation de droit public concernera également leurs activités d'apprentissage.
L. 6352-11	Le terme « continue » est supprimé afin que l'obligation d'adresser chaque année un bilan pédagogique et financier à l'autorité administrative repose sur l'ensemble des organismes de formation professionnelle, initiale et continue. Les services d'inspection pourront en outre demander aux organismes de formation de leur transmettre leurs bilans, compte de résultat et annexe du dernier exercice clos, alors que cette transmission se faisait directement avec celle du bilan d'activités.
L. 6352-13	Suppression de l'interdiction pour les organismes de formation de réaliser des publicités faisant état du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont ils assurent la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

➤ *Adaptation des règles régissant la réalisation des actions de formation (chapitre III)*

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6353-1	Cet article est réécrit afin de prévoir que les actions de formations définies à l'article L. 6313-1 ¹ seront réalisées dans le cadre d'une convention conclue entre l'acheteur de formation et l'organisme dispensateur, dans des conditions déterminées par décret. Elles ne seront plus réalisées dans le cadre d'un programme de formation prédéterminé comme le prévoit le droit en vigueur.
L. 6353-2	Article abrogé. Il prévoit que les conventions entre acheteurs et dispensateurs de formation doivent contenir des mentions obligatoires définies par décret en Conseil d'État.
L'intitulé de la section 3 du chapitre III est modifié afin d'ajouter les apprentis dans le champ des obligations des employeurs à l'égard des stagiaires	
L. 6353-8	Le stagiaire reçoit à son inscription le programme et les objectifs de la formation, la liste des formateurs, les modalités d'évaluation et le règlement intérieur applicable. Ces dispositions sont modifiées afin d'inclure les enseignants et les apprentis dans la liste transmise.

¹ Voir le commentaire de l'article 4.

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6353-9	Les informations qui peuvent être demandées à un candidat à un stage ou à un stagiaire sont étendues à tout candidat à une action de formation et aux apprentis.
L. 6353-10	Les obligations d'information reposant sur les organismes de formation vis-à-vis des organismes financeurs, sur le déroulement de la formation de leurs inscrits, concerneront également les apprentis.

Source : commission des affaires sociales du Sénat

➤ *Adaptation des sanctions financières et pénales (chapitres IV et V)*

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6354-3	Article abrogé. Il prévoit un régime de sanction financière pour les organismes de formation professionnelle mentionnés au 2° de l'article L. 6361-2, faisant l'objet d'un concours financier et d'un contrôle administratif et financier de l'État.
L. 6355-1	L'amende prévue en cas d'absence de dépôt de la déclaration d'activité auprès de l'autorité administrative sera applicable aux activités d'apprentissage.
L. 6355-5	Article abrogé. Il prévoit une sanction pénale pour défaut de communication à la région de la déclaration d'activité.
L. 6355-7	Application aux enseignants de la sanction pénale pour les personnes ne respectant pas les incompatibilités prévues à l'article L. 6352-2 (personnes ayant été pénalement condamnées pour manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur).
L. 6355-8	La sanction pour défaut d'établissement de règlement intérieur applicable aux stagiaires concernera aussi les apprentis.
L. 6355-11	L'amende infligée pour non-respect des obligations comptables dans les organismes ayant plusieurs activités concernera également l'activité d'apprentissage.
L. 6355-14	L'apprentissage entrera dans le champ de l'amende infligée pour manquement aux obligations comptables incombant aux organismes de formation de droit public.
L. 6355-17	Cet article, qui prévoit une sanction pénale pour non-respect des règles encadrant la publicité que peuvent réaliser les organismes de formation, est modifié afin de tirer les conséquences de la nouvelle rédaction de l'article L. 6352-13 précité.

Article	Modifications apportées par le présent article
L. 6355-24	<p>Les employeurs qui éluderaient par des moyens frauduleux leurs obligations de financements sont passibles d'une peine de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 37 500 euros. Par coordination, les références aux articles régissant ces obligations sont modifiées.</p> <p>Cette peine étant également applicable aux organismes financeurs, l'application aux OPCA et au FPSPP est, par mesure de cohérence, remplacée par l'application aux <i>opérateurs de compétences</i>¹.</p>

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

B. Le maintien de règles spécifiques pour les CFA

Le V du présent article procède à la réécriture complète du titre III du livre II de la sixième partie du code du travail relatif aux centres de formations d'apprentis et section d'apprentissage afin de prévoir des dispositions spécifiques applicables aux CFA. En conséquence, il est proposé que l'intitulé de ce titre soit renommé « *Dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis* ».

1. Les missions spécifiques confiées aux CFA

Les missions des centres de formation d'apprentis, complétées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle², sont énumérées à l'article L. 6231-1 du code du travail. Elles s'articulent actuellement autour de trois volets :

- à titre principal, dispenser une formation aux apprentis et développer leurs connaissances, en cohérence avec la formation reçue en entreprise ;

- accompagner les apprentis dans leur orientation, leur insertion professionnelle et la recherche d'un employeur ainsi que dans leurs difficultés d'ordre social ;

- dans le cadre de leurs missions principales, promouvoir la mixité et l'égalité entre les sexes, encourager la mobilité internationale des apprentis et accompagner ceux suivant une formation à distance.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6231-2 reprend la plupart des missions confiées aux CFA aux termes de l'actuel l'article L. 6231-1 :

- assister les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur (2°) ;

¹ Les règles régissant les opérateurs de compétences sont détaillées au commentaire de l'article 19.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

- assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise (3°) ;
- accompagner les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi, étant précisé qu'ils pourront pendant ce temps poursuivre leur formation pendant six mois (4°) ;
- prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage (5°) ;
- favoriser la mixité et sensibiliser à la question de l'égalité entre les sexes (6°) ;
- encourager la mobilité internationale des apprentis (7°) ;
- assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance (8°) ;

Deux nouvelles missions seront en outre confiées aux CFA :

- accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel (1°) ;
- évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur (9°).

Deux missions figurant dans le droit en vigueur ne sont pas reprises :

- dispenser aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourir au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

Ces deux dernières missions sont intégrées aux objectifs assignés à l'apprentissage dans la nouvelle rédaction de l'article **L. 6313-6** issue de l'article 4 du présent projet de loi.

L'article **L. 6231-2** précise que les CFA pourront confier certaines de ces missions aux chambres consulaires.

2. Les règles spécifiques de fonctionnement des CFA et d'organisation de la formation

➤ *Règles de fonctionnement au sein des CFA*

Le I du présent article réécrit l'article L. 6111-8 qui prévoit actuellement la publication d'une enquête annuelle qualitative et quantitative sur l'insertion professionnelle des élèves de CFA et lycées professionnels. Il est proposé, à la place, que chaque CFA et lycée professionnel publie annuellement ses taux de réussite aux diplômes et qualifications préparés et ses taux d'insertion professionnelle.

En outre, la convention constitutive des CFA prévoit aujourd'hui l'institution d'un conseil de perfectionnement¹ chargé notamment d'émettre un avis sur les ouvertures ou fermetures de section et sur le déroulement de la formation. **L'institution de ce conseil est reprise par la nouvelle rédaction de l'article L. 6231-3.**

Par ailleurs, les CFA doivent apposer sur leur façade les drapeaux français et européens ainsi que la devise de la République. Ils doivent également afficher dans leurs locaux et de manière visible la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789². **Ces dispositions sont reprises par la nouvelle rédaction de l'article L. 6231-6.**

➤ *Organisation de la formation et contrôle pédagogique*

Les CFA délivrent aux apprentis inscrits dans leurs établissements la carte d' « étudiant des métiers » qui leur permet notamment d'accéder aux réductions et avantages identiques à ceux dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur³.

Un CFA peut déléguer une partie des formations technologiques et pratiques qu'il dispense normalement à une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage, dans le cadre d'une convention⁴.

Il peut également conclure une convention avec des établissements d'enseignement public ou privé, d'enseignement technique ou professionnel afin que ceux-ci assurent tout ou partie de la formation que doit dispenser le CFA, en mettant à disposition des apprentis des équipements pédagogiques et d'hébergement⁵.

La convention constitutive des CFA fixe également **la durée des formations dispensées** en tenant compte des exigences et du niveau de chaque qualification⁶.

¹ Art. L. 6232-3 du code du travail.

² Art. L. 6231-4-2 du code du travail.

³ Art. L. 6231-4-1 du code du travail.

⁴ Art. L. 6231-2 du code du travail.

⁵ Art. L. 6231-3 du code du travail.

⁶ Art. L. 6233-8 du code du travail.

Les personnels d'encadrement et d'enseignement doivent avoir les qualifications nécessaires à l'exercice de leurs missions. Les enseignants doivent justifier d'un niveau de qualification identique à celui exigé des enseignants des établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes ou titres de même nature et de même niveau. Les enseignants des disciplines techniques et pratiques doivent accomplir des formations périodiques en entreprise¹.

Les CFA sont soumis au contrôle pédagogique de l'État. Un service d'inspection de l'apprentissage, placé auprès du recteur d'académie, assure ce contrôle². Les CFA à recrutement national sont soumis au contrôle technique et financier de l'État tandis que la région assure ce contrôle pour les autres centres³. En outre, l'État exerce un contrôle administratif et financier sur les organismes gestionnaire de CFA⁴.

Au II du présent article, le 2° de l'article L. 6211-2, qui définit l'apprentissage comme une formation en alternance, est modifié afin de supprimer les « sections d'apprentissage » parmi les organismes assurant la formation théorique et pratique, pour ne conserver que les CFA.

Deux alinéas sont ajoutés à cet article afin de préciser que la **durée de formation** dans les CFA devra tenir compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par la négociation de branches. Il s'agit d'une reprise des dispositions de l'article L. 6233-8, sauf que cette durée ne sera plus encadrée par l'actuelle convention conclue avec la région et constitutive du CFA, en raison du nouveau régime de création des CFA. Il est précisé que cette durée ne pourra être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage, sous réserve des règles déterminées par l'organisme qui certifiera le diplôme ou le titre concerné.

Enfin, un alinéa est ajouté pour prévoir la **participation des branches professionnelles et des chambres consulaires au contrôle pédagogique sur les formations par apprentissage.** Ce contrôle s'effectuera donc avec des représentants désignés par ces organisations en association avec les corps d'inspection et agents publics habilités par les ministres certificateurs qui constituent actuellement le service d'inspection de l'apprentissage, prévu à l'article L. 6251-1 que le présent article prévoit d'abroger.

Le III du présent article abroge donc le titre V du livre II de la sixième partie du code du travail (articles L. 6251-1 à L. 6252-13) qui régit l'inspection et le contrôle de l'apprentissage.

¹ Art. L. 6233-3 et R. 6233-13 du code du travail.

² Art. L. 6251-1 et R. 6251-1 et suivants du code du travail.

³ Art. L. 6252-1 du code du travail.

⁴ Art. L. 6252-4 du code du travail.

Le IV du présent article procède à une mesure de coordination juridique. L'article L. 241-9 du code de l'éducation, qui concerne l'inspection de l'apprentissage, est modifié afin de mentionner la référence à l'article du code du travail relatif au contrôle pédagogique, soit l'article L. 6211-2 dans sa nouvelle rédaction.

Concernant la délégation d'une partie des formations technologiques et pratiques, les dispositions de l'article L. 6231-3 sont reprises par le nouvel article L. 6231-1, auxquelles sont ajoutés les entreprises et organismes de formation parmi les possibles dispensateurs d'enseignements pour le compte des CFA.

C. Une entrée en vigueur échelonnée jusqu'au 31 décembre 2021

Les VII à XI du présent article prévoient une entrée en vigueur progressive des nouvelles règles applicables aux CFA en aménageant une période transitoire, comme le détaille le tableau ci-dessous. Les CFA auront ainsi jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité avec les nouvelles règles qui leur seront applicables.

Échéancier d'entrée en vigueur des dispositions applicables aux CFA

Échéance	Objet
Entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019	Les dispositions des articles L. 6232-1 à L. 6232-9 du code du travail qui régissent la création des CFA, dans leur version en vigueur avant la promulgation de la présente loi, sont applicables aux CFA et sections d'apprentissage créés pendant cette période.
31 décembre 2019	Les excédents constatés à cette date issus des fonds de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage seront reversés à l'établissement France compétences qui, au titre de sa mission de financement de la péréquation inter-branches, <i>via</i> les opérateurs de compétences, les affectera aux CFA dans des conditions déterminées par décret.
1^{er} janvier 2020	Jusqu'à cette date, les dispositions des articles L. 6233-1 à L. 6233-2 relatives aux ressources des CFA et sections d'apprentissage, dans leur version en vigueur avant l'intervention de la présente loi, sont applicables aux CFA et aux sections d'apprentissage.
1^{er} janvier 2021	Les dispositions du 17 ^o du VI du présent article entrent en vigueur. Elles concernent les obligations d'information des organismes de formation vis-à-vis des financeurs sur le déroulement de la formation de leurs inscrits (article L. 6353-10 précité).

Échéance	Objet
31 décembre 2021	Les CFA existants ont jusqu'à cette date pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente loi. Jusqu'à cette mise en conformité, ils sont autorisés à poursuivre leur activité et sont réputés satisfaire aux obligations issues de la présente loi applicables aux CFA, notamment aux critères de qualité qui feront l'objet d'une certification des organismes de formation (article L. 6316-1).

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre l'adoption de quatre amendements rédactionnels et un amendement de coordination présentés par la rapporteure, huit amendements ont été adoptés par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Un amendement, présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, vise à **renforcer les obligations de publicité sur les formations assignées aux CFA et aux lycées professionnels**. La liste des informations que chaque CFA ou lycée professionnel doit rendre publiques est élargie par rapport à la version initiale du texte. Sont ajoutés le taux d'interruption en cours de formation, le taux d'insertion professionnelle sur le territoire national et dans le bassin d'emploi où se situe l'établissement et la valeur ajoutée de l'établissement. Chaque CFA devra également publier le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

Quatre amendements confient de **nouvelles missions aux centres de formation d'apprentis**, qui devront :

- informer les apprentis sur leurs droits et devoirs en tant qu'apprenti et salarié, notamment s'agissant de la santé et de la sécurité au travail¹ ;

- organiser des actions d'information à destination des apprentis pour encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes² ;

- de leur diplôme vers des organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation³ ;

¹ Amendement présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

² Amendement présenté par Pierre Cabaré, député (groupe La République en marche).

³ Amendement présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

- accompagner les personnes en situation de handicap souhaitant s'orienter ou se réorienter vers l'apprentissage¹.

Un amendement, présenté par Hugues Renson, député, et plusieurs de ses collègues du groupe La République en marche, vise à **étendre le contrôle pédagogique prévu pour les diplômes préparés en apprentissage aux titres à finalité professionnelle**.

Un amendement, présenté par le Gouvernement, **permet aux apprentis en rupture de contrat poursuivant leur formation en CFA de bénéficier d'une couverture sociale et le cas échéant d'une rémunération en tant que stagiaires de la formation professionnelle**. En conséquence, la disposition figurant à l'article L. 6341-3 qui prévoit que les régions rémunèrent pendant trois mois l'apprenti en rupture de contrat poursuivant sa formation dans un CFA est abrogée.

Un amendement de Sylvain Maillard, député (groupe La République en marche) complète les **dispositions transitoires** qui s'appliqueront pour la création des CFA. Le texte initial prévoit qu'entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, les dispositions qui régissent la création des CFA, dans leur version en vigueur avant l'intervention de la présente loi, sont applicables aux CFA et sections d'apprentissage, créés pendant cette période. **Il est proposé de pouvoir déroger à ces règles pour qu'un CFA puisse être créé dès le 1^{er} janvier 2019 sans convention avec la région**. Le CFA pourra alors bénéficier de la part dite « quota » de la taxe d'apprentissage.

En séance publique, un amendement rédactionnel de la rapporteure et neuf autres amendements ont été adoptés.

Un amendement de Sylvie Charrière, députée (groupe La République en marche), **précise les conditions dans lesquelles les CFA et les lycées professionnels publient les informations relatives à leurs formations**. Cette obligation ne leur incombera que quand les effectifs concernés seront suffisants. Selon l'auteure de l'amendement, cette modification permettra de « *renforcer la confidentialité de certaines données quand les effectifs des établissements concernés sont trop faibles* ». En outre, le taux d'insertion professionnel publié concernera les sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées. Enfin, les modalités de diffusion de ces informations seront déterminées par arrêté ministériel.

Un second amendement de Sylvie Charrière, députée (groupe La République en marche), prévoit que **les établissements publics locaux d'enseignement pourront dispenser des formations par apprentissage**. Dans ce cas, le chef d'établissement déposera la déclaration d'activité nécessaire au développement de formations par apprentissage. Il signera

¹ Amendement présenté par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

avec le CFA concerné la convention lui permettant de créer une unité de formation par apprentissage (Ufa).

Par cohérence, un troisième amendement de Sylvie Charrière, députée (groupe La République en marche), **rétablit la possibilité de créer des Ufa** qui dispenseront dans un établissement d'enseignement les enseignements normalement dispensés par le CFA, dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le CFA. Les établissements endosseront la responsabilité pédagogique des formations dispensées.

Un amendement de Michèle Peyron, députée (groupe La République en marche), précise que la mission du CFA visant à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes devra comprendre la **prévention du harcèlement sexuel au travail**.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, et ses collègues du groupe La République en Marche, précise qu'outre la mission assignée au CFA de promouvoir la mobilité internationale des apprentis, la mobilité nationale devra également être promue.

Un amendement de la rapporteure confie aux CFA la mission **d'accompagner les apprentis dans leur démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre**.

Un amendement de Sylvain Maillard, député, et ses collègues du groupe La République en Marche confie en outre **la mission aux CFA d'accompagner les personnes en situation de handicap** dans la recherche d'un employeur et pour faciliter leur intégration dans le CFA et dans l'entreprise. À cette fin, le CFA désignera un référent handicap pour réaliser cet accompagnement.

Un amendement du Gouvernement crée l'obligation pour les CFA de mettre en place une comptabilité analytique. Un arrêté ministériel en déterminera les règles de mise en œuvre et fixera un seuil à partir duquel cette obligation s'appliquera.

Un amendement de Damien Abad, député (groupe Les Républicains), prévoit une obligation de transmission des **informations demandées par les opérateurs de compétences aux CFA sur la déclaration d'activité ou le bilan pédagogique**.

III - La position de votre commission

Le présent article pose le principe de la libre création des centres de formation d'apprentis (CFA) qui ne seront plus soumis qu'à une simple procédure de déclaration d'activité. La proposition de loi du 10 février 2016 *visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite* envisageait de poser ce principe de libre création pour les CFA financés sur des fonds privés. Vos rapporteurs accueillent favorablement les dispositions visant à maintenir des règles particulières pour les CFA en raison de leurs missions d'enseignement

et d'accompagnement, essentielles pour l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes. En adoptant l'amendement **COM-355** présenté par vos rapporteurs, votre commission a complété les missions assignées aux CFA par celle visant à accueillir des jeunes en séquence d'observation ou en stage organisés par des établissements scolaires. Cette modification complète notamment celle adoptée par votre commission qui permettra aux élèves de troisième « prépa-métiers » d'effectuer des stages en CFA.

Vos rapporteurs sont en outre favorables aux obligations de publicité qui incomberont aux CFA et lycées professionnels afin que soient publiés le taux d'insertion professionnelle de leurs apprentis ou encore le taux de réussite aux examens. Elles contribueront à renforcer l'attractivité de l'apprentissage.

Concernant les lycées professionnels, votre commission a adopté un amendement **COM-41** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication visant à attribuer la présidence du conseil d'administration des lycées professionnels à un représentant du monde économique et professionnel. Sans remettre en cause le rattachement des lycées professionnels au ministère de l'Éducation nationale, cette disposition incite au rapprochement de ces établissements du monde professionnel.

En outre, votre commission a souhaité préciser les conditions dans lesquelles une unité de formation par apprentissage (Ufa) pourra être ouverte dans les établissements publics locaux d'enseignement, afin d'y favoriser le développement de l'apprentissage. Par conséquent, l'amendement **COM-42**, présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, permettra au chef d'établissement, en accord avec le président du conseil d'administration, de procéder de sa seule initiative à l'ouverture d'une Ufa.

Attentive au fonctionnement et à la viabilité des CFA pendant la période transitoire, votre commission a souhaité sécuriser le financement des CFA pendant les premiers mois de mise en place du nouveau dispositif de financement et prévoir qu'ils conserveront un fonds de roulement. Elle a donc adopté l'amendement **COM-393** de vos rapporteurs qui permettra aux CFA de conserver un excédent de taxe d'apprentissage correspondant au tiers de leurs charges constatées au 31 décembre 2019 : ils disposeront donc en trésorerie de l'équivalent de quatre mois de charges de fonctionnement.

Enfin, votre commission a adopté deux amendements de vos rapporteurs visant à corriger des erreurs de références (**COM-399**) et à corriger une erreur d'imputation d'une disposition (**COM-397**) ainsi qu'un amendement de coordination des dispositions relatives à la prise de connaissance des taux de réussite pour s'inscrire dans un cycle de formation (**COM-40**), présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 11 bis A
Écoles de production

Objet : Cet article, qui résulte d'un amendement du Gouvernement adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, inscrit dans la loi le modèle pédagogique des écoles de production et leur assure un financement pérenne.

I - Le dispositif proposé

Les écoles de production sont des établissements privés d'enseignement technique à but non lucratif, reconnus par l'État. Le réseau des écoles de production compte une trentaine d'écoles sur le territoire national. Elles accueillent des jeunes dès l'âge de quinze ans qui préparent un diplôme de l'Éducation nationale ou un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national de la certification professionnelle.

Ces écoles développent un modèle pédagogique innovant en formant les élèves dans des situations de production similaires au milieu professionnel, répondant à des commandes de « vrais clients ». Les élèves bénéficient d'un accompagnement renforcé grâce au suivi d'un maître professionnel. Ainsi, les écoles affichent un taux de réussite de 90 % aux bacs professionnels et aux certificats d'aptitudes professionnelles préparés. Le taux d'insertion professionnelle à la sortie des écoles de production avoisine 100 % à l'issue du cursus.

Le présent article vise à reconnaître dans la loi les écoles de production, sans modifier leur statut ni leur modèle pédagogique. Il est précisé qu'elles concourent au service public de l'orientation et permettent de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes sans qualification.

Afin d'assurer leur financement, les écoles de production pourront recevoir le solde de la taxe d'apprentissage, correspondant à l'ancienne part dite « hors-quota » de la taxe, prévue au 1^o de l'article L. 6241-4 dans sa version résultant du présent projet de loi¹. Elles pourront conclure des conventions, notamment à caractère financier, avec l'État, les collectivités territoriales et les entreprises.

¹ Voir le commentaire de l'article 17.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs tiennent à rappeler que les écoles de production constituent un modèle de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes, largement reconnu. Le modèle pédagogique de ces écoles doit dès lors être préservé et leur financement sécurisé. Leur inscription dans la loi permettra ainsi de garantir leur financement puisqu'elles bénéficieront de l'ancienne part dite « hors quota » de la taxe d'apprentissage et qu'elles pourront conclure des conventions à caractère financier avec l'État et les collectivités territoriales.

A l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a complété ces dispositions en adoptant l'amendement **COM-387** qui vise à ce qu'une liste des écoles de production soit établie chaque année par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette liste garantira que l'ensemble des établissements répondent à un même modèle pédagogique. En outre, cet amendement habilitera les écoles de production à recevoir des bourses de l'État pour leurs élèves. Alors que ces écoles favorisent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, elles doivent aujourd'hui, pour recevoir des élèves boursiers, être habilitées par le recteur d'académie, après avis du conseil académique de l'éducation nationale. Or, seules quelques écoles le sont actuellement, compte tenu d'une procédure contraignante.

Afin de faciliter l'accessibilité des dispositions du présent article, votre commission a adopté l'amendement **COM-43** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, visant à les codifier dans le code de l'éducation et à corriger une erreur de référence.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 11 bis

(art. L. 711-1 du code de l'éducation)

**Valorisation de l'offre de formation continue et d'apprentissage
dans les établissements publics d'enseignement supérieur**

Objet : Cet article, qui résulte d'un amendement de Sylvain Maillard, député, et ses collègues du groupe de La République en marche, adopté en commission, prévoit que les établissements publics d'enseignement supérieurs et de recherche pourront créer des services d'activités industrielles et commerciales, prendre des participations, participer à des groupements et créer des filiales afin de développer leur offre de formation continue et d'apprentissage.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 711-1 du code de l'éducation fixe les principes de création et d'autonomie des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Il prévoit notamment que pour faire connaître leurs réalisations et contribuer à la gestion et à la valorisation de leur patrimoine immobilier, ces établissements peuvent créer des services d'activités industrielles et commerciales, prendre des participations, participer à des groupements et créer des filiales.

Le présent article, résultant d'un amendement Sylvain Maillard, député (groupe La République en marche), prévoit que les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche pourront, par les mêmes moyens que pour la gestion et la valorisation de leur patrimoine immobilier, contribuer « à la gestion, au développement et à la valorisation de leur offre de formation initiale, en apprentissage et continue tout au long de la vie ». Il modifie à cette fin **l'article L. 711-1 du code de l'éducation**.

Toutefois, un amendement de Philippe Berta, député (groupe Mouvement démocrate), adopté en séance publique, limite la possibilité offerte à ces établissements de créer des filiales aux seules offres de formation en apprentissage et de formation continue. La formation initiale est donc sortie du champ du dispositif, en raison, selon l'auteur de l'amendement, des « exigences de la mission de service public » de ces établissements en matière de formation initiale.

II - La position de votre commission

Votre commission a souhaité limiter la faculté donnée aux établissements d'enseignement supérieur de créer des filiales de droit privé pour la seule offre de formation continue, alors que le présent article le prévoit aussi pour les formations en apprentissage. Les formations en apprentissage relèvent en effet du service public de l'enseignement

supérieur et la création de filiales de droit privé proposant des formations payantes en apprentissage n'apparaît pas souhaitable selon vos rapporteurs. C'est pourquoi votre commission a adopté l'amendement **COM-44** présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Section 3

L'aide aux employeurs d'apprentis

Article 12

*(art. L. 6222-38, L. 6243-1 et L. 6243-1-1 du code du travail ;
art. 244 quater G du code général des impôts)*

Aide unique aux employeurs d'apprentis

Objet : Cet article crée une aide unique aux entreprises de moins de deux cent cinquante salariés embauchant des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat et met fin en conséquence aux primes régionales, à celle pour l'emploi d'apprentis handicapés ainsi qu'au crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.

I - Le dispositif proposé

A. Les aides actuellement en vigueur à destination des entreprises employant des apprentis

1. Les primes à l'apprentissage versées par les régions

Deux aides à destination des employeurs d'apprentis sont aujourd'hui versées par les régions.

- **Les entreprises de moins de onze salariés reçoivent une prime pour les contrats d'apprentissage qu'elles concluent¹.** Cette prime à l'apprentissage, dont le montant et les modalités d'attribution sont déterminés par la région, ne peut être inférieure à 1 000 euros pour chaque année de formation. Créée par la loi du 29 décembre 2013 de finances pour 2014², elle a remplacé, à compter du 1^{er} janvier 2014, l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) qui était versée à tout employeur sans condition d'effectif et dont le montant minimum s'élevait à 1 000 euros.

¹ Articles L. 6243-1 et R. 6243-1 et suivants du code du travail.

² Article 140 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014.

• **Les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés peuvent recevoir une prime d'au moins 1 000 euros d'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire¹.** Sont éligibles les entreprises qui n'ont pas employé d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement où est recruté l'apprenti. Cette aide peut également bénéficier aux entreprises recrutant un apprenti supplémentaire si, au sein de l'établissement, le nombre de contrats en cours après le recrutement de cet apprenti est supérieur au nombre de contrats en cours constaté au 1^{er} janvier de l'année du recrutement. La région détermine les modalités de versement de cette aide.

Les entreprises de moins de onze salariés éligibles aux deux dispositifs peuvent donc cumuler ces deux aides.

Pour la mise en œuvre de ces aides, les régions bénéficient d'une compensation financière de l'État par l'affectation d'une fraction de la taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE)². Cette fraction s'élève à 154,16 millions d'euros en 2018³.

2. Le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage

Aux termes de l'**article 244 quater G du code général des impôts**, les entreprises imposées au bénéfice réel (impôt sur le revenu ou sur les bénéfices) ou exonérées peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt pour la première année de formation des apprentis qu'elles emploient.

Le montant de ce crédit d'impôt est égal au produit du montant de 1 600 euros par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé leur première année de formation dans l'entreprise et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un brevet de technicien supérieur (BTS) ou un diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT), enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ce montant est porté à 2 200 euros, pour tout diplôme, si l'apprenti remplit l'une des conditions suivantes :

- il est reconnu comme travailleur handicapé⁴ ;
- il a bénéficié d'un parcours contractualisé d'accompagnement⁵ ;
- il est employé par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant⁶ » ;
- il a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion¹.

¹ Art. L. 6243-1-1 du code du travail.

² Art. L. 6241-2 du code du travail.

³ Loi de finances pour 2018, projet annuel de performances du programme n° 787 : « Répartition régionale de la ressource consacrée au développement de l'apprentissage ».

⁴ Art. L. 5213-1 et suivants du code du travail.

⁵ Art. R. 5131-8 et suivants du code du travail.

⁶ Art. 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

3. L'aide en faveur des très petites entreprises embauchant de jeunes apprentis

Les entreprises de moins de onze salariés qui recrutent un apprenti ayant moins de dix-huit ans à la date de conclusion de son contrat peuvent bénéficier d'une aide en vertu du décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 *portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis*.

Il s'agit d'une aide forfaitaire de 1 100 euros versée chaque trimestre, dans la limite des douze premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage.

4. Les exonérations de charges sociales

Aux termes des **articles L. 6243-2 et L. 6243-3** du code du travail, les employeurs d'apprentis bénéficient d'exonérations totales ou partielles de cotisations sociales selon le type d'entreprise, applicables pendant toute la durée du contrat d'apprentissage.

Les entreprises inscrites au répertoire des métiers et les entreprises de moins de onze salariés sont exonérées de la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, sauf celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP).

Les autres entreprises embauchant des apprentis sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale, sauf celles dues au titre des AT-MP, et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

Les cotisations dues ne sont pas calculées sur la base du salaire réel versé aux apprentis mais sur une base forfaitaire correspondant à la rémunération du Smic après un abattement de 11 %².

5. Prime de l'État pour les entreprises embauchant un apprenti reconnu comme travailleur handicapé

Aux termes de l'article **L. 6222-38**, l'État verse aux entreprises embauchant des apprentis handicapés une prime permettant de compenser le surcoût ou le manque à gagner que peuvent engendrer ces embauches. Cette prime correspond à une somme déterminée par référence au Smic horaire. Elle est versée à l'issue de chacune des deux premières années d'apprentissage³.

Les entreprises employant un apprenti reconnu comme travailleur handicapé peuvent par ailleurs solliciter les aides de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).

¹ Art. L. 130-1 du code du service national.

² Art. D. 6243-5 du code du travail.

³ Art. R. 6222-55 du code du travail.

Montants prévisionnels des aides aux employeurs d'apprentis en 2018

Type d'aide	Entreprises concernées selon leurs effectifs	Montant	Bénéficiaires (dernières données disponibles)
Prime régionale à l'apprentissage	Moins de 11 salariés	231 millions d'euros	230 800 contrats
Aide régionale au recrutement d'un apprenti	Moins de 250 salariés	96 millions d'euros	81 000 entreprises et 95 700 contrats (2017)
Crédit d'impôt apprentissage	Toutes	213 millions d'euros	140 870 entreprises (2016)
Exonérations de charges sociales	Toutes	1 275 millions d'euros	306 036 entreprises et 447 897 contrats (2015)
Prime apprenti handicapé	Toutes	1 million d'euros	/
Aide TPE jeunes apprentis	Moins de 11 salariés	195 millions d'euros	154 000 contrats (2017)
Total		2 011 millions d'euros	

Source : Commission des affaires sociales du Sénat, à partir du tableau figurant dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, page 119 (données : loi de finances pour 2018, lois de financement de la sécurité sociale pour 2018 et données Dgefp)

Au total, les aides aux employeurs d'apprentis représentent **2 011 milliards d'euros pour 2018**.

B. L'aide unique aux employeurs d'apprentis

Le présent article prévoit de remplacer les deux aides versées par les régions, le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et la prime pour l'embauche d'apprentis handicapés par une **aide unique** aux employeurs d'apprentis.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi¹, l'aide « TPE jeunes apprentis », créée par décret, sera également supprimée.

Ces cinq aides qui seront supprimées représentent un total de 736 millions d'euros pour 2018.

Il prévoit ainsi de renommer la section 1 du chapitre III du titre IV du livre II de la sixième partie du code du travail « Aide unique aux employeurs d'apprentis ».

L'article L. 6243-1, qui régit la prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de onze salariés, **est réécrit afin de créer cette nouvelle aide unique**. Les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés embauchant des apprentis pourront recevoir une aide de l'État. Ce dispositif est circonscrit aux entreprises employant des apprentis qui préparent un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. Les modalités d'application de cette aide unique seront fixées par décret.

Il est prévu, à titre transitoire, que la prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de onze salariés continue d'être versée par les régions jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

¹ Etude d'impact annexée au projet de loi, p. 122.

L'article L. 6243-1-1, qui prévoit l'aide versée par la région au recrutement d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés est, par conséquent, abrogé.

Les dispositions de l'article 244 *quater* G du code général des impôts relatives au crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage sont également abrogées, à compter des périodes d'imposition et exercices ouverts au 1^{er} janvier 2019.

L'article L. 6222-38 est modifié afin de supprimer la prime destinée à compenser les éventuels surcoûts pour l'entreprise engendrés par l'emploi d'un apprenti handicapé. Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, « le mécanisme d'aide unique ne devrait par ailleurs pas être incompatible avec une prise en compte spécifique des besoins liés au handicap¹ ».

Enfin, les exonérations de charges sociales pour les employeurs d'apprentis ne sont pas modifiées par le présent article et demeureront applicables, aux côtés de la nouvelle aide unique.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, cette aide unique sera financée par un redéploiement des moyens actuellement allouées aux cinq aides supprimées. Le Gouvernement prévoit ainsi que **son montant représentera 704 millions d'euros** en autorisation d'engagement pour 2019².

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Le présent article a été adopté sans modification par l'Assemblée nationale.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs souhaitent indiquer que les personnes qu'ils ont auditionnées se sont félicitées de la simplification que constituera la fusion des aides aux employeurs d'apprentis. A l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement **COM-400** visant à corriger des erreurs de références.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Étude d'impact annexée au projet de loi, p. 124.

² Étude d'impact annexée au projet de loi, p. 124.

Section 4

Contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance

Article 13

*(art. L. 5132-3, L. 6324-1, L. 6324-2, L. 6324-5 à L. 6324-9, L. 6325-4, L. 6325-11
L. 6325-14-1, L. 6325-24, L. 6325-25 [nouveau], L. 6326-2, L. 6326-3 et L. 6326-4
du code du travail)*

Contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi

Objet : Cet article ouvre la possibilité pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation d'effectuer une mobilité à l'étranger et met en place, dans le cadre de ce dispositif, une expérimentation pour acquérir d'autres types de qualifications. Il procède à des mesures de coordination juridique concernant les contrats de professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi. Enfin, il supprime les périodes de professionnalisation.

I - Le dispositif proposé

A. Mesures de coordination juridique pour les contrats de professionnalisation

Le I du présent article modifie le chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail consacré aux contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont régis par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du code du travail. Créés par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle¹, ils ont pour objectif, par l'alternance de périodes en entreprise et de formation, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale en obtenant une certification enregistrée au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou une qualification reconnue par une convention collective nationale.

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation les jeunes de 16 à 25 ans, les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, les bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), les allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

¹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le contrat de professionnalisation, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, comporte un période de professionnalisation au cours de laquelle se succèdent des périodes de formation et de travail en entreprise. L'action de professionnalisation dure de six à douze mois et peut être prolongée jusqu'à vingt-quatre mois dans certains cas. Le titulaire du contrat bénéficie d'actions d'évaluation, d'accompagnement et reçoit des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même. Ces actions représentent entre 15 % et 25 % de la durée du contrat. Seulement 5% des contrats de professionnalisation sont conclus pour une durée indéterminée et les contrats conclus durent en moyenne 14 mois.

195 300 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2016, soit une augmentation de 5,1 % par rapport à 2015. Un quart des embauches concerne des personnes de plus de 26 ans et près de la moitié des bénéficiaires dispose d'un diplôme au moins égal à Bac +2.

73% des bénéficiaires ont déclaré être en emploi six mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, dont 60% affirment qu'ils occupent un emploi durable et non aidé.

Source : Ministère du travail, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Le contrat de professionnalisation en 2016, mars 2018

L'article L. 6325-4 prévoit que les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul du nombre de salariés simultanément absents pour congés de formation. **Le 1° du I** modifie les références mentionnées à cet article afin de citer celles encadrant le « CPF de transition » régi par les articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-5 dans leur rédaction issue de l'article 1^{er} du présent projet de loi. Sont également supprimées les références à la période de professionnalisation, ce dispositif étant abrogé par le présent article.

L'article L. 6325-14-1 permet, en vertu d'un accord de branche ou d'un accord collectif constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé (Opca), de prolonger les actions d'évaluation et d'accompagnement à destination des personnes dont le contrat de professionnalisation, d'au moins douze mois, a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture. **Le 2° du I** modifie cet article, d'une part, par coordination juridique, afin de remplacer la référence à l'Opca par celle des nouveaux *opérateurs de compétences* (Opco) et d'autre part, afin de faire passer la durée maximale de prolongation de trois à six mois.

L'article L. 6325-24 prévoit qu'un accord de branche peut décider qu'une partie des fonds affectés aux actions de professionnalisation peut être utilisée pour mener des actions visant à améliorer la professionnalisation et l'insertion professionnelle des travailleurs intérimaires. **Le 3° du I** modifie cet article afin de prévoir que ce seront les **fonds affectés à l'alternance** qui pourront être partiellement utilisés pour accompagner les travailleurs intérimaires, compte tenu du nouveau schéma de financement.

B. Mobilité dans l'Union européenne et dans les pays tiers des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Au 4° du I est ajoutée une section régissant la mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger des titulaires d'un contrat de professionnalisation (article L. 6325-25).

Ces dispositions reprennent celles régissant la mobilité à l'étranger et dans l'Union européenne des apprentis (articles L. 6222-42 à L. 6222-44)¹.

Il est ainsi proposé que les **titulaires d'un contrat de professionnalisation puissent exécuter une partie de leur contrat à l'étranger pour une durée maximale d'un an**. Cette mobilité sera encadrée par les règles suivantes :

- le contrat de professionnalisation pourra être porté à **vingt-quatre mois** et la durée d'exécution du contrat en France devra être **d'au moins six mois** ;

- pendant la mobilité, la durée minimale consacrée aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement dispensées aux titulaires par l'entreprise ou un organisme de formation n'est pas applicable² ;

- l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil à l'étranger est **l'unique responsable** des conditions de travail du titulaire effectuant sa mobilité, s'agissant notamment de la santé et de la sécurité au travail, de la rémunération, de la durée du travail, des repos hebdomadaires et des jours fériés ;

- le titulaire du contrat professionnalisation relève de la **sécurité sociale de l'État d'accueil** ou de la couverture sociale française s'il ne bénéficie pas dans cet État du statut de salarié³ ;

- la mobilité dans l'Union européenne peut être mise en œuvre au moyen d'une **convention**, dont le modèle est fixé par arrêté ministériel, entre le bénéficiaire, l'employeur en France, celui à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, celui à l'étranger.

¹ Concernant la mobilité internationale des apprentis, voir le commentaire de l'article 8.

² Il s'agit des dispositions de l'article L. 6325-13, qui ne s'appliqueront pas pendant la mobilité à l'étranger.

³ Sa couverture sociale sera alors régie par le code de la sécurité sociale pour les risques maladie, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle et invalidité.

C. Suppression des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont régies par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10.

Créée par la loi du 4 mai 2004¹, la période de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance ayant pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Elle associe des enseignements dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même, et l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'exercice d'une activité en entreprise.

Elle est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion, à ceux relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique et aux sportifs et entraîneurs professionnels² en contrat à durée déterminée.

La période de professionnalisation peut s'effectuer à l'initiative du salarié intéressé ou de l'employeur. Sa durée minimale est de soixante-dix heures, sur une période maximale de douze mois.

La formation dispensée permet l'accès au socle de compétences et de connaissances ou est enregistrée au répertoire national de la qualification professionnelle (RNCP).

Les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail. Si elles ont lieu dans le cadre du plan de formation de l'employeur ou du compte personnel de formation du salarié, elles peuvent toutefois se dérouler, partiellement ou totalement, en dehors du temps de travail.

La période de professionnalisation est financée par l'Opcv auquel l'employeur est rattaché.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi³, la période de professionnalisation a été détournée de son objectif initial : elle serait souvent utilisée pour abonder le plan de formation des entreprises ou se substituer à des actions de formation pouvant être mises en œuvre par l'utilisation du compte personnel de formation (CPF). En outre, l'objectif de clarification des dispositifs de formation professionnelle et des schémas de financement conduit le Gouvernement à proposer la suppression de ce dispositif dont les actions de formation pourront être réalisées par d'autres moyens tels que le CPF ou le contrat de professionnalisation.

Par conséquent, le 1^o du II abroge les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 régissant les périodes de professionnalisation.

¹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

² Art. L. 222-2-3 du code du sport.

³ Étude d'impact annexée au projet de loi, pp. 128 à 132.

D. Mesures de coordination juridique pour la préparation opérationnelle à l'emploi

La **préparation opérationnelle à l'emploi**, encadrée par les **articles L. 6326-1 à L. 6326-4 du code du travail**, permet à un demandeur d'emploi ou à certains salariés de bénéficier d'une formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Les salariés éligibles sont ceux ayant été recrutés par la voie d'un contrat unique d'insertion¹ (CUI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) visant à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié².

La formation est réalisée par une structure d'insertion par l'activité économique : entreprise d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, association intermédiaire, atelier et chantier d'insertion³.

Cette formation est dispensée préalablement à l'entrée en entreprise puis l'employeur doit ensuite recruter le bénéficiaire en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat de professionnalisation d'au moins douze mois, en apprentissage ou en CDD d'au moins douze mois.

Les 2° à 4° du II modifient, par mesure de coordination juridique, **les articles L. 6326-2 à L. 6326-4**. Ces modifications consistent à mentionner *Pôle emploi* plutôt qu'à renvoyer à l'article L. 5312 qui régit cette institution. Les mentions des *organismes paritaires collecteurs agréés* et du *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* sont également remplacées par les *opérateurs de compétences (Opco)*. Le tableau ci-dessous répertorie les modifications proposées.

Coordinations juridiques relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi

Article modifié	Objet de la modification proposée
L. 6326-2	Cet article est réécrit pour prévoir que la formation sera financée par Pôle emploi et que l' Opco pourra contribuer à ce financement. L'employeur définira les compétences que le demandeur d'emploi acquiert pendant sa formation, en concertation avec Pôle emploi et l' Opco .
L. 6326-3	La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi et aux salariés recrutés de bénéficier d'une formation permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper les postes faisant l'objet d'une offre. Cette formation sera financée par l' Opco compétent. L' État et Pôle emploi pourront contribuer à ce financement dans le cadre d'une convention conclue avec l' Opco .

¹ Art. L. 5134-19-1 du code du travail.

² Art. L. 1242-3 du code du travail.

³ Art. L. 5132-4 du code du travail.

Article modifié	Objet de la modification proposée
L. 6326-4	La rémunération du salarié, pendant sa période de préparation opérationnelle à l'emploi, pourra être prise en charge par l'Opco compétent, déduction faite des aides et exonérations dont bénéficie l'employeur.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

E. Expérimentation de qualifications définies par l'employeur et l'opérateur de compétences préparées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

La loi « Travail » du 8 août 2016¹ a prévu, aux termes de son article 74, **une expérimentation visant à la conclusion de contrats de professionnalisation pour acquérir des qualifications autres que celles prévues de droit**². Ce dispositif était accessible aux demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude, et à ceux étant reconnus comme travailleurs handicapés.

Cette expérimentation était présentée comme une réponse au fait que trois quarts des contrats de professionnalisation sont conclus pour des bénéficiaires de moins de 26 ans et que la moitié de ces contrats sont utilisés par des personnes titulaires d'un diplôme de niveau au moins égal à Bac +2³.

60 % des contrats conclus dans le cadre de cette expérimentation ont eu pour bénéficiaires des demandeurs d'emploi mais la qualification des titulaires de ces contrats était supérieure à celle attendue par le Gouvernement, notamment car 11 % d'entre eux avaient un niveau Bac +5⁴.

Par conséquent, **le III du présent article prévoit de conduire une nouvelle expérimentation** en modifiant son champ d'application. Il prévoit que le contrat de professionnalisation pourra être conclu afin d'acquérir des compétences qui seront définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Cette expérimentation sera mise en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020 dans les territoires définis par arrêté ministériel. Le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation au plus tard trois mois avant son terme.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

² Les formations prévues de droit sont, aux termes de l'article L. 6314-1 du code du travail, celles qui sont enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et celles qui ouvrent droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

³ Ministère du travail, direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Le contrat de professionnalisation en 2016, mars 2018.

⁴ Étude d'impact annexée au projet de loi, p. 131.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Au stade de l'examen du texte en **commission**, un **amendement rédactionnel** a été adopté à l'initiative de la rapporteure.

En outre, la rapporteure a présenté un amendement visant à créer un **dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat à durée indéterminée, qui sera régi par les articles L. 6342-1 à L. 6324-8**, réécrits par le présent amendement. Ce dispositif est destiné aux salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion souhaitant changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ils bénéficieront à ce titre d'actions de formation dont l'objet est identique aux actions d'apprentissage ou de formation dispensées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ils alterneront des périodes d'enseignement en organismes de formation ou en entreprise et des périodes d'activités professionnelle en entreprise, afin d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle pour un niveau de qualification qui sera défini par décret. Selon la rapporteure, *« par voie réglementaire, il sera précisé que les salariés visés par ce nouveau dispositif seront ceux ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III (soit le biveau de brevet de technicien supérieur) »*. Les actions de formation pourront se dérouler partiellement ou totalement en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié.

Un amendement, présenté Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement démocrate), **étend la prolongation dérogatoire de la durée du contrat de professionnalisation à trente-six mois au lieu de vingt-quatre mois**.

Enfin un amendement, présenté par Ericka Bareigts, députée (groupe Nouvelle gauche), prévoit une expérimentation de deux ans pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation résidant depuis au moins deux ans dans les départements et régions d'outre-mer. Ils pourront effectuer une mobilité dans un pays étranger situé dans *« l'environnement géographique¹ »*, c'est-à-dire les États voisins de ces collectivités dans les mêmes conditions que la mobilité européenne prévue pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. Cette mobilité pourra s'effectuer sous réserve de la conclusion d'accords bilatéraux avec les pays d'accueil.

En séance publique, deux amendements de la rapporteure de précision et de correction de références, ainsi qu'un amendement d'Erwan Balanant, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Mouvement démocrate ont été adoptés.

Cet amendement vise à **permettre aux structures d'insertion par l'activité économique de conclure des contrats de professionnalisation avec les personnes qu'elles accompagnent** dans le cadre du conventionnement avec Pôle emploi.

¹ Au sens de la loi n° 2016-1657 du 5 décembre 2016 relative à l'action extérieure des collectivités territoriales et à la coopération des outre-mer dans leur environnement régional.

III - La position de votre commission

Concernant les contrats de professionnalisation, vos rapporteurs sont favorables au dispositif permettant la mobilité dans l'Union européenne des titulaires de ce contrat, afin de développer leurs compétences et leur expérience internationale. A l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a adopté l'amendement **COM-401** qui permet d'étendre l'application des règles régissant cette mobilité aux pays hors de l'Union européenne, en cohérence avec la modification de même nature apportée par votre commission à la mobilité internationale des apprentis.

En outre, l'expérimentation prévue au présent article permettant la conclusion de contrats de professionnalisation afin d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, permettra à ces contrats de s'adapter aux besoins des entreprises et du marché du travail.

Concernant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, introduit par amendement à l'Assemblée nationale, vos rapporteurs ont souhaité clarifier la portée du dispositif qui doit profiter aux salariés les moins qualifiés. Par conséquent, votre commission a adopté un amendement **COM-389** de clarification rédactionnelle. Vos rapporteurs souhaitent indiquer que la portée et les objectifs assignés à ce dispositif demeurent, en l'état, assez flous et qu'il conviendra de les préciser en sollicitant le Gouvernement lors de l'examen de ces dispositions en séance publique.

Enfin, votre commission a adopté un amendement rédactionnel (**COM-368**) de vos rapporteurs.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 13 bis A

(art. L. 5131-1 du code du travail)

Renforcement de la formation pour les personnes éloignées de l'emploi

Objet : Cet article, issu d'un amendement présenté par Erwan Balanant, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Mouvement démocrate, précise que l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi doit comprendre des actions de formation.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 5131-1** prévoit que l'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi a pour objet de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social.

À cette fin, l'État peut conclure des conventions avec des organismes compétents.

Le présent article, issu d'un amendement de Erwan Balanant, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Mouvement démocrate, prévoit que cet accompagnement doit comporter des actions de formation.

Les auteurs de l'amendement rappellent que « *les personnes sans diplôme ont trois fois plus de risque d'être au chômage que les personnes possédant un niveau bac + 2 ou plus* », et que la formation est indispensable pour « *favoriser la montée en compétences des salariés* ».

Ce faisant, cet article reprend la sixième recommandation du rapport remis par Jean-Marie Borello à la ministre du travail le 16 janvier 2018, qui invitait les pouvoirs publics à « *revisiter les principaux dispositifs d'accès et de retour à l'emploi à l'aune du triptyque emploi-formation-accompagnement* »¹.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs partagent la volonté des auteurs de cet article de revoir l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi en veillant à ce que les volets relatifs à l'emploi, à la formation et à l'accompagnement soient équilibrés. C'est ainsi que les demandeurs d'emploi bénéficieront d'un parcours professionnel dynamique et efficace qui leur permettra de s'insérer durablement sur le marché du travail. Ceci dit, cet article ne constitue qu'une première étape dans cette refondation, qui nécessitera d'autres dispositions législatives et réglementaires plus substantielles.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 13 bis

Évaluation des effets de la mobilité à l'étranger des apprentis

Objet : *Cet article, qui résulte d'un amendement de Sylvain Maillard, député et de ses collègues du groupe La République en Marche, adopté en commission, prévoit l'évaluation des effets des dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis.*

I - Le dispositif proposé

Le présent article prévoit que deux ans après la promulgation de la présente loi, une évaluation est conduite pour déterminer les effets des dispositions régissant la mobilité des apprentis au sein de l'Union européenne et de ses partenaires.

¹ « *Donnons-nous les moyens de l'inclusion* », de Jean-Marc Borello, 16 janvier 2018, p. 29.

II - La position de votre commission

Votre commission a jugé utile qu'une telle évaluation soit conduite, compte tenu de l'ouverture récente du dispositif de mobilité internationale des apprentis, complété par le présent projet de loi.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE IV

Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels

Article 14

(art. L. 6113-1 à L. 6113-10 [nouveaux] du code du travail ;
article L. 335-6 du code de l'éducation)

Nouvelle organisation de la certification professionnelle

Objet : Cet article confie la régulation des répertoires de la certification professionnelle à France compétences et supprime la Commission nationale de la certification professionnelle. Les certifications, désormais organisées en blocs de compétences et définies par trois référentiels, seront enregistrées aux répertoires pour une durée limitée. Les décisions de création, révision ou suppression des diplômes ou titres à finalité professionnelle seront soumises à l'avis conforme des commissions professionnelles consultatives. France compétences pourra identifier les certifications correspondant à des métiers en évolution afin qu'elles bénéficient d'un enregistrement simplifié et disposera d'un pouvoir de retrait des certifications des répertoires.

I - Le dispositif proposé

Le I du présent article modifie les règles encadrant la gestion et le contenu des répertoires des certifications professionnelles ainsi que les règles de création et d'enregistrement des certifications, **en créant un chapitre III au sein du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail, intitulé « la certification professionnelle » (articles L. 6113-1 à L. 6113-10).**

En conséquence, **le II du présent article abroge l'article L. 335-6 du code de l'éducation** qui régit actuellement la certification professionnelle.

L'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif de certification professionnelle, transféré du code de l'éducation au code du travail, est prévue de manière progressive jusqu'au 1^{er} mars 2024 (**III à V du présent article**).

A. Gestion et composition des répertoires des certifications professionnelles

L'article L. 335-6 du code de l'éducation dispose actuellement que la **commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)** établit et actualise le **répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)** ainsi que l'**inventaire spécifique** répertoriant les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales. Rattachée au ministre chargé de la formation professionnelle, la CNCP n'a pas de personnalité juridique.

Le présent article prévoit de confier la tenue des répertoires des certifications professionnelles à France compétences, nouvel établissement public qui sera régi par l'article L. 6123-5 du code du travail¹.

S'il supprime la CNCP, le dispositif proposé maintient toutefois la **coexistence de deux répertoires nationaux**.

D'une part, le **répertoire national de la certification professionnelle** rassemble les certifications professionnelles permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Ces certifications seront toujours classées par niveau de qualification et domaine d'activité.

Elles seront en outre définies par un **référentiel d'activités** (situation de travail, activités exercées, métiers ou emplois visés), un **référentiel de compétences** (compétences et connaissances qui en découlent) et un **référentiel d'évaluation** (critères et modalités d'évaluation des acquis).

Elles seront également regroupées en **blocs de compétences**, entendus selon le présent article comme des « *ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ».

D'autre part, le **répertoire spécifique des certifications et habilitations** correspondra à des compétences complémentaires aux certifications professionnelles. **Il remplacera l'actuel inventaire spécifique** répertoriant les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

B. Création des certifications professionnelles

Les **commissions professionnelles consultatives ministérielles (CPC)** pourront examiner les projets de création, révision ou suppression d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, à l'exception des diplômes de l'enseignement supérieur.

¹ Les missions et le statut de France compétences sont détaillés au commentaire de l'article 16.

Les décisions de création, révision ou suppression de ces diplômes ou titres seront désormais soumises à l'**avis conforme** des CPC, à l'exception des modalités de mise en œuvre de l'évaluation des compétences et connaissance en vue de la délivrance de ces diplômes et titres. Les CPC ne pourront toutefois émettre qu'un **avis simple** sur un diplôme ou un titre à finalité professionnelle requis pour l'exercice d'une profession régie par la loi ou par une règle internationale.

Le présent article permettra en outre de mentionner dans la loi la **composition des CPC**, qui devront comprendre au moins pour moitié des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel. Le fonctionnement et l'organisation de CPC seront précisés par décret en Conseil d'État.

Les **certificats de qualification professionnelle** (CQP) seront toujours établis par une ou plusieurs branches professionnelles à travers leurs commissions paritaires nationales de l'emploi. Ils seront en outre transmis à la commission chargée de la certification professionnelle de France compétences ainsi qu'à la Caisse des dépôts et consignations, cette dernière devenant gestionnaire du compte personnel de formation (CPF)¹.

C. Enregistrement des certifications professionnelles

Les **diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État** seront toujours enregistrés au RNCP, après avis des CPC. Désormais, ils seront toutefois enregistrés **pour une durée limitée à cinq ans**.

Les **autres diplômes et titres à finalité professionnelle** seront toujours enregistrés au RNCP à la demande des organismes les ayant créés. Ils le sont actuellement après avis de la CNCP. Il est proposé qu'ils le soient dorénavant **après avis conforme de la commission chargée de la certification professionnelle de France compétences**, qui récupèrera les attributions de l'actuelle CNCP. En outre, ces diplômes et titres seront **enregistrés pour une durée maximale de cinq ans**.

Concernant les **CQP**, ils seront également enregistrés au RNCP à la demande des organismes les ayant créés, après **avis conforme de France compétences**. Le dispositif reprend ainsi le régime actuel d'enregistrement des CQP qui prévoit l'avis conforme de la CNCP. Leur enregistrement vaudra aussi pour **une durée maximale de cinq ans** et ils seront classés au RNCP par niveau de qualification.

La commission chargée de la certification professionnelle de France compétences pourra **identifier des métiers et des compétences comme étant particulièrement en évolution** afin que les certifications professionnelles correspondantes fassent l'objet d'une **procédure d'enregistrement simplifiée**.

¹ Concernant les règles de gestion du CPF, voir le commentaire de l'article 1^{er}.

Concernant **l'enregistrement à l'inventaire spécifique**, l'article L. 335-6 du code de l'éducation dispose actuellement que les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales peuvent y être recensées par la CNCP. Le présent article prévoit que **les certifications et habilitations correspondant à des compétences complémentaires pourront être enregistrées dans un répertoire spécifique** à la demande des organismes ayant créé ces certifications. Ils le seront **pour une durée maximale de cinq ans après avis conforme de France compétences**. Ces certifications pourront en outre faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications enregistrées au RNCP.

La commission chargée de la certification professionnelle de France Compétences pourra retirer certaines certifications des répertoires, si les organismes les ayant créés ne répondent pas à la demande de France compétences de mettre en place des correspondances avec des certifications équivalentes et des blocs de compétences.

Les personnes appartenant aux promotions prises en compte par la procédure d'enregistrement¹ et à la promotion en cours pendant cette procédure et ayant obtenu la certification pourront toujours se prévaloir de l'inscription de celle-ci au RNCP. En outre, les personnes dont la candidature a été déclarée recevable à une validation des acquis de l'expérience et celles suivant une formation visant à acquérir une certification en cours de validité au moment de leur entrée en formation pourront également se prévaloir après obtention de la certification de son enregistrement au RNCP.

Enfin, les organismes certificateurs devront communiquer à la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du système d'information du CPF, les informations concernant les titulaires des certifications délivrées. **France compétences pourra également contrôler l'honorabilité des organismes certificateurs.** Les modalités d'application de ces dispositions devront faire l'objet d'un décret en Conseil d'État.

D. Entrée en vigueur échelonnée dans le temps

Les III à V du présent article prévoient une période transitoire pour l'enregistrement des certifications dans les répertoires.

¹ La CNCP exige actuellement une antériorité d'au moins trois promotions de personnes formées pour qu'un titre puisse être enregistré au RNCP ou à l'inventaire spécifique.

**Dispositions transitoires pour l'enregistrement
dans les répertoires de certifications professionnelles**

Échéance	Dispositions transitoires
1^{er} mars 2019	Les CQP enregistrés jusqu'à cette date au RNCP ne seront pas classés par niveau de qualification et ce jusqu'à l'échéance de leur enregistrement.
28 février 2021	Les certifications et habilitations recensées à l'inventaire spécifique sont automatiquement enregistrées au nouveau répertoire spécifique jusqu'à cette date. Elles seront enregistrées pour une durée de deux ans si aucune durée spécifique n'a été décidée lors de leur enregistrement initial.
1^{er} mars 2024	Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, enregistrés au RNCP au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, demeureront enregistrés au RNCP jusqu'à cette date au plus tard.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre treize amendements rédactionnels de la rapporteure, la commission des affaires sociales a adopté trois autres amendements.

Deux amendements adoptés en commission, présentés Laëtitia Romeiro Dias, députée (groupe La République en marche) visent à **préciser les règles encadrant les certificats de qualification professionnelle (CQP)**. D'une part, les branches professionnelles créant un CQP pourront confier l'organisation du cursus de la formation à un ou plusieurs organismes de formation habilités au terme d'une procédure de mise en concurrence. D'autre part, les organisations représentatives siégeant au sein de la commission paritaire nationale (CPNE) représentative de la branche qui crée un CQP seront propriétaires de ce certificat et des référentiels y afférant. Ils pourront par conséquent agir en justice pour assurer la protection de ce CQP.

Un amendement de la rapporteure adopté en commission modifie les **dates de la période transitoire** afin de fixer la date du 1^{er} janvier à chaque étape du régime transitoire. La période transitoire sera donc organisée selon les dates mentionnées dans le tableau ci-après.

Dispositions transitoires pour l'enregistrement aux répertoires de certifications professionnelles

Échéance	Dispositions transitoires
1^{er} janvier 2019	Les CQP enregistrés jusqu'à cette date au RNCP ne seront pas classés par niveau de qualification et ce jusqu'à l'échéance de leur enregistrement.
1^{er} janvier 2021	Les certifications et habilitations recensées à l'Inventaire spécifique sont automatiquement enregistrées au nouveau Répertoire spécifique jusqu'à cette date. Elles seront enregistrées pour une durée de deux ans si aucune durée spécifique n'a été décidée lors de leur enregistrement initial.
1^{er} janvier 2024	Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, enregistrés au RNCP au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, demeureront enregistrés au RNCP jusqu'à cette date au plus tard.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

En séance publique, quatre amendements ont été adoptés, dont un amendement de précision rédactionnelle de Patrick Hetzel, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Les Républicains.

Un amendement de Sylvie Charrière, députée (groupe La République en marche), adopté en séance publique vise à préciser que **les projets de création, de révision ou de suppression des diplômes de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle font l'objet d'une concertation spécifique avec les organisations des salariés et des employeurs** représentatives au niveau national, interprofessionnel et, le cas échéant, multiprofessionnel. Un texte réglementaire précisera les modalités de cette concertation.

Les règles relatives aux CQP ont été modifiées par deux amendements de Sylvain Maillard, député, et plusieurs de ses collègues du groupe La République en Marche. La possibilité offerte aux CPNE de confier l'organisation du cursus de la formation à des organismes de formation est supprimée. S'agissant de la propriété de la certification, les CPNE détermineront au moment de la création de la certification la personne morale détentrice des droits de propriété de la certification. Les CPNE pourront réattribuer ces droits à tout moment.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent qu'une co-construction du contenu des diplômes et des titres à finalité professionnelle en association avec les branches professionnelles est de nature à adapter le contenu de ces certifications au besoin du marché du travail, tout en maintenant une régulation de la certification professionnelle par une commission *ad hoc* au sein de France compétences.

A l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a souhaité préciser que les référentiels qui définiront le contenu des certifications professionnelles devront tenir compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi elle a adopté l'amendement **COM-409**.

Afin de renforcer l'efficacité du système de certification, votre commission a adopté un amendement **COM-198** de notre collègue Catherine Dumas (groupe les Républicains). Ainsi, les commissions professionnelles consultatives ministérielles seront tenues de rendre leurs avis sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle dans un délai maximal de six mois.

Enfin, votre commission a adopté un amendement **COM-402** de vos rapporteurs précisant que la possibilité d'enregistrement simplifié que France compétences pourra accorder aux métiers en évolution s'appliquera également aux métiers et compétences identifiés comme étant « en émergence ». Selon vos rapporteurs, cette modification contribuera à renforcer la réactivité du système de certification des diplômes et des titres face aux nouvelles compétences attendues sur le marché du travail.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 14 bis

(art. L. 112-2 du code de l'éducation)

**Attestation de compétences professionnelles
pour les personnes en situation de handicap**

Objet : Cet article, qui résulte d'un amendement de Gisèle Biémouret, députée (groupe Nouvelle gauche), adopté en commission, ouvre la possibilité aux personnes en situation de handicap poursuivant une formation technologique ou professionnelle de recevoir une attestation de compétences professionnelles si elles n'ont pas la possibilité d'obtenir le diplôme ou le titre délivré par l'État.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 112-2 du code de l'éducation** fixe les obligations incombant au service public de l'éducation pour assurer une formation scolaire, professionnelle ou supérieure aux enfants, aux adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant.

Le présent article modifie cet article du code de l'éducation afin que les personnes précitées poursuivant une formation professionnelle ou technologique reçoivent **une attestation de compétences professionnelles**. Cette attestation leur sera délivrée par le chef de l'établissement si ces

personnes, en raison de leur situation de handicap, n'ont pas la possibilité d'obtenir le diplôme ou le titre délivré par l'État auquel leur formation les prépare. Le chef d'établissement devra prendre en compte les avis des équipes pédagogiques et des éventuels employeurs qui auraient contribué à la formation de l'intéressé. Un décret fixera les modalités d'application du dispositif.

La délivrance d'une telle attestation est aujourd'hui prévue par une circulaire du 30 novembre 2016 relative à la formation et l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap. Elle prévoit que le recteur d'académie peut délivrer cette attestation de compétences professionnelles pour les élèves en situation de handicap des établissements publics ou privés sous contrat. Il est donc proposé **d'inscrire cette attestation dans la loi et de confier sa délivrance aux chefs d'établissements.**

Des attestations similaires sont prévues par la loi dans d'autres cas, afin de faire état des compétences acquises au cours d'une formation. C'est notamment le cas pour les Écoles de la deuxième chance qui, aux termes de l'article L. 214-14 du code de l'éducation, « *délivrent une attestation de fin de formation indiquant le niveau de compétence acquis de manière à faciliter l'accès à l'emploi ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles* ».

Enfin, un amendement rédactionnel de la rapporteure a été adopté en séance publique à l'Assemblée nationale.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que le présent article a introduit utilement le principe d'une reconnaissance des compétences et des connaissances acquises en formation par une personne handicapée qui n'aurait pas pu valider le diplôme visé. Toutefois, le dispositif proposé ne présente pas une valeur probante suffisante vis-à-vis des futurs employeurs de nature à améliorer réellement le parcours professionnel de la personne handicapée.

C'est pourquoi votre commission a adopté l'amendement **COM-410** de vos rapporteurs qui remplace cette attestation de compétences par la délivrance de blocs de compétences qui pourront être validés par les personnes en situation de handicap, à défaut de pouvoir obtenir le diplôme ou le titre visé.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

*Article 14 ter**(art. L. 711-1 du code de l'éducation)***Formations de courte durée ou non diplômantes
dans les établissements publics d'enseignement supérieur**

Objet : Cet article, qui résulte d'un amendement de Sylvain Maillard, député, et de ses collègues du groupe La République en Marche, adopté en commission, ouvre la possibilité aux établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche de créer des filiales pour réaliser des formations de courte durée ou non diplômantes.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 711-1 du code de l'éducation fixe les principes de création et d'autonomie des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Il prévoit notamment que pour faire connaître leurs réalisations et pour contribuer à la gestion et à la valorisation de leur patrimoine immobilier, ces établissements peuvent créer des services d'activités industrielles et commerciales, prendre des participations, participer à des groupements et créer des filiales.

Le présent article prévoit que les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche pourront, par ces mêmes moyens, assurer des formations de courte durée ou des formations ne débouchant pas sur la délivrance d'un diplôme conférant un grade. Il modifie à cette fin l'article L. 711-1 du code de l'éducation. En effet selon l'auteur de l'amendement, le droit en vigueur « n'autorise la filialisation dans ces établissements qu'aux seules activités relevant de la valorisation de la recherche » et cette modification « encouragera l'offre de formation continue par les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche ».

II - La position de votre commission

La possibilité offerte aux établissements d'enseignement supérieur, aux termes de l'article 11 bis, de créer des filiales de droit privé pour développer leur offre de formation continue leur permettra de dispenser dans ce cadre des formations de courte durée ou non diplômantes. Par conséquent, les dispositions du présent article sont satisfaites. C'est pourquoi votre commission a adopté les amendements identiques COM-45 présenté par notre collègue Laurent Lafon au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication et COM-250 de notre collègue Jacques-Bernard Magner (groupe socialiste et républicain) visant à supprimer cet article.

Votre commission a supprimé cet article.

CHAPITRE V

Gouvernance, financement, dialogue social

Section 1

Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle

Article 15

(art. L. 6121-1 à L. 6121-6, L. 6122-1 à L. 6211-3 du code du travail ;
art. L. 214-12, L. 214-12-1, L. 214-13, L. 214-13-1, L. 214-15, L. 234-2, L. 313-7,
L. 337-4, L. 352-1, L. 431-1, L. 443-5, L. 936-1 du code de l'éducation ;
art. L. 4332-1, L. 4424-34
du code général des collectivités territoriales)

Rôle des acteurs de la formation professionnelle

Objet : Cet article tire les conséquences de la nouvelle répartition des compétences entre acteurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle, en particulier s'agissant du rôle des régions en matière d'apprentissage. Sont ainsi modifiées diverses dispositions du code du travail, du code de l'éducation et du code général des collectivités territoriales.

I - Le dispositif proposé

La région s'est vu confier la compétence de droit commun en matière d'apprentissage au gré des lois de décentralisation et de celles relatives à la formation professionnelle, en particulier les lois du 7 janvier 1983¹, du 13 août 2004² et du 5 mars 2014³. Ainsi, la région conclut les conventions créant les CFA et subventionne ces centres en disposant de 51 % du produit de la taxe d'apprentissage⁴. Elle attribue et détermine le niveau des primes régionales aux employeurs d'apprentis.

¹ Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État.

² Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

³ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

⁴ Art. L. 6241-2 du code du travail.

La région dispose en outre d'une compétence de coordination sur son territoire des politiques de formation professionnelle, notamment au travers du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), de la mise en œuvre du service public régional de l'orientation (SPRO) ou encore de l'élaboration, avec les autorités académiques, d'une carte régionale des formations professionnelles initiales. Elle coordonne également les actions de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi.

Le présent projet de loi modifie le rôle la région dans la mise en œuvre de la politique d'apprentissage, compte tenu des nouvelles missions reconnues aux branches professionnelles : les CFA pourront être créés sans son aval¹ ; chaque contrat d'apprentissage sera financé par les opérateurs de compétences selon son coût, déterminé par les branches professionnelles² ; les primes régionales disparaîtront au profit d'une aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'État³.

Les régions verront toutefois leurs compétences renforcées en matière d'information et d'orientation des jeunes sur les métiers⁴.

En outre, elles conserveront des attributions en matière de financement de l'apprentissage. Elles pourront, au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique, soutenir les CFA en majorant la prise en charge fixée pour chaque contrat d'apprentissage et leur attribuer des subventions pour leurs dépenses d'investissement. Le Gouvernement a annoncé que ces deux enveloppes seraient respectivement portées à 250 millions d'euros et 180 millions d'euros⁵ par an.

Afin de dessiner cette nouvelle répartition des compétences, **les I à III du présent article procèdent aux modifications des dispositions du code du travail, du code de l'éducation et du code général des collectivités territoriales fixant les attributions de l'État et des régions en matière de formation professionnelle initiale et continue.** Ces modifications sont détaillées dans les tableaux ci-dessous.

Elles conduisent aussi à renforcer les attributions de l'État en matière de formation des demandeurs d'emploi. Elles comportent également des mesures de coordination juridique afin de mentionner « Pôle emploi » au lieu de faire référence à l'article du code du travail régissant cette institution et pour tirer les conséquences de la disparition des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et du congé individuel de formation (CIF).

¹ Voir le commentaire de l'article 11.

² Voir le commentaire de l'article 19.

³ Voir le commentaire de l'article 12.

⁴ Voir le commentaire de l'article 10.

⁵ Étude d'impact annexée au projet de loi, p. 155.

Modifications du code du travail

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
L. 6121-1	<p>La région, actuellement chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, ne conservera cette compétence qu'en matière de formation professionnelle.</p> <p>La région perd la compétence de définition et de mise en œuvre de la politique d'apprentissage, tout en conservant ses attributions en matière de formation professionnelle.</p> <p>Elle adoptera désormais la carte des formations professionnelles initiales hors apprentissage.</p> <p>La concertation pilotée par la région sur les priorités de la politique régionale et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle ne couvrira plus l'apprentissage.</p> <p>La contribution de la région pour évaluer la politique de formation professionnelle ne concernera plus l'évaluation de la politique d'apprentissage. Cette évaluation sera concentrée sur la politique de formation continue pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.</p> <p>La région pourra contribuer au développement de l'apprentissage au titre de l'aménagement du territoire dans les conditions de l'article L. 6211-3 (<i>voir ci-dessous</i>).</p>	1 ^{er} janv. 2020
L. 6121-3	<p>Abrogation de l'article en raison de la suppression des Opcas et du CIF. Il prévoit que des conventions conclues entre les régions et les Opcas déterminent les conditions de participation des régions à certaines actions de formation et au congé individuel de formation.</p>	1 ^{er} janv. 2019
L. 6121-4	<p>Cet article concerne les aides individuelles à la formation attribuées à Pôle emploi.</p> <p>Une première modification de coordination vise à citer « Pôle emploi » plutôt qu'à renvoyer à l'article du code du travail régissant cet institution.</p> <p>Une seconde modification ajoute que Pôle emploi pourra contribuer à l'achat de formations financées par l'État en raison de leur caractère émergent ou parce qu'elles répondent à un besoin additionnel de qualification des jeunes sortis du système scolaire sans qualification (<i>voir les modifications de l'article L. 6122-1</i>).</p>	1 ^{er} janv. 2019
L. 6121-5	<p>Suppression de l'obligation faite aux régions et aux structures contribuant au financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi de s'assurer que les organismes de formation informent les opérateurs du service public de l'emploi et du conseil en évolution professionnelle des sessions d'information et des modalités d'inscription.</p> <p>Les organismes de formation seront toutefois tenus d'informer Pôle emploi de l'entrée effective en formation, de l'interruption et de la sortie effective d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.</p>	1 ^{er} janv. 2019

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
L. 6121-6	La région organise actuellement la diffusion de l'information relative à l'offre de formation professionnelle continue en coordination avec l'État et les Coparef. Elle le fera dorénavant en coordination avec l'État et les Crefop, les Coparef devant être supprimés ¹ .	1 ^{er} janv. 2019
L. 6122-1	Cet article, qui concerne le financement par l'État de certains types de formation, est complété afin de prévoir la mise en œuvre par l'État d'un programme national permettant de répondre à un besoin additionnel de qualification au profit des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des demandeurs d'emplois dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au baccalauréat. La mise en œuvre de ce programme s'effectuera grâce à un conventionnement entre l'État et la région, qui pourra être prévu dans le CPRDFOP. En l'absence de convention avec la région, l'Etat pourra organiser et financer ce plan avec Pôle emploi et les organismes participant à l'accompagnement et l'insertion professionnelle dans le cadre du service public de l'emploi.	1 ^{er} janv. 2019
L. 6122-2	Article abrogé en raison de la suppression des Opca et du CIF. Il prévoit des conventions entre l'Etat et les Opca pour déterminer la participation de l'Etat à des actions de formation et à la rémunération des bénéficiaires du CIF.	1 ^{er} janv. 2019
L. 6211-3	Cet article prévoit actuellement que des conventions d'objectifs et de moyens (COM) sont conclues par la région avec l'État, les chambres consulaires, les organisations syndicales et patronales représentatives ou d'autres parties afin de développer l'apprentissage. Cet article, totalement réécrit, prévoit désormais que la région pourra contribuer au financement des CFA au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique, en majorant le financement des contrats d'apprentissage et en subventionnant les dépenses d'investissement des CFA. La région devra adresser tous les ans le montant de ces dépenses engagées à France compétences. Les régions interviendront le cas échéant dans le cadre de COM conclus avec les Opco.	1 ^{er} janv. 2020

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Modifications du code de l'éducation

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
	La section 3 du chapitre IV du titre I ^{er} du livre II de la première partie est renommée « <i>orientation et formation professionnelle</i> », supprimant ainsi la mention de l'apprentissage.	1 ^{er} janv. 2020

¹ Voir le commentaire de l'article 16.

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
L. 214-12	<p>Cet article prévoit que la région définit avec l'État et met en œuvre le service public régional de l'orientation et qu'elle élabore le CPRDFOP.</p> <p>Cet article est modifié, par coordination, pour supprimer l'apprentissage de la compétence des régions. Elles seront en effet chargées uniquement de la politique régionale de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.</p>	1 ^{er} janv. 2020
L.214-12-1	Cet article est modifié afin de supprimer de la compétence des régions les actions en matière d'apprentissage à destination des Français établis hors de France. Elles demeureront compétentes pour ces personnes s'agissant des actions en matière de formation professionnelle.	1 ^{er} janv. 2020
L. 214-13	<p>Cet article détermine le contenu des CPRDFOP.</p> <p>La région ne fixera plus des « objectifs » mais des « orientations » en matière de formation initiale et continue. Elles devront tenir compte des besoins des entreprises en matière de développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il est précisé que ces orientations devront inclure les formations sanitaires et sociales, les schémas régionaux des formations sanitaires et sociales étant abrogés.</p> <p>Le schéma de développement de la formation professionnelle initiale, à destination des jeunes, sera remplacé par des actions dont les objectifs resteront de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières et de prendre en compte les besoins d'hébergement et de mobilité des jeunes pour leurs parcours de formation.</p> <p>L'accès à la certification professionnelle est ajouté parmi les objectifs des actions de formation aux côtés de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi.</p>	1 ^{er} janv. 2020
	Le « schéma prévisionnel de développement » du service public de l'orientation sera remplacé par des « objectifs de développement ».	1 ^{er} janv. 2019
L. 214-13-1	Le recensement effectué par les autorités académiques visant à établir par ordre de priorité les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale dans les établissements du second degré ne concernera plus l'apprentissage. Il en sera de même pour le classement des ouvertures et fermetures de section en fonction des moyens disponibles effectué par les autorités académiques et la région.	1 ^{er} janv. 2020

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
	Par ailleurs, la région arrêtera chaque année, après accord du recteur, une carte régionale des formations professionnelles initiales dans laquelle ne figureront plus les formations en apprentissage.	1 ^{er} janv. 2019

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Modifications du code général des collectivités territoriales

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
	La section 1 du chapitre II du titre III du livre III de la quatrième partie est renommée « <i>fonds régional de la formation professionnelle continue</i> » supprimant ainsi la mention de l'apprentissage.	1 ^{er} janv. 2020
L. 4332-1	Cet article relatif au fonds régional à la formation professionnelle prévoit un transfert des crédits de l'État aux régions pour l'abondement de ce fonds. Les références à l'apprentissage sont supprimées pour tenir compte de la fin de la compétence régionale en la matière. Parmi les crédits transférés de l'État aux régions sont supprimés ceux au titre de l'apprentissage, car le fonds n'aura plus cette compétence. En outre, ce fonds ne sera plus abondé par le produit de la ressource régionale pour l'apprentissage, la taxe d'apprentissage devant être supprimée ¹ .	1 ^{er} janv. 2020
L. 4424-34	Cet article fixe les règles relatives à la formation professionnelle dans la collectivité de Corse. Il est modifié afin de supprimer un alinéa prévoyant que le suivi et l'évaluation du CPRDFOP sont assurés selon des modalités définies par le Cnefop, ce dernier devant être supprimé.	1 ^{er} janv. 2019

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Le IV du présent article prévoit que les régions établiront un rapport annuel portant sur la gestion de l'apprentissage pour les années 2018 et 2019, qui seront les deux dernières années d'exercice de cette compétence. Ces rapports identifieront les coûts moyens par apprenti, toutes certifications confondues, et le coût moyen par type de diplôme ou titre, en précisant certains types de dépenses (frais pédagogiques, hébergement, transport, restauration). Ils devraient ainsi contribuer à déterminer le coût de prise en charge par contrat d'apprentissage qui sera défini par les branches professionnelles, avec l'appui des opérateurs de compétences.

¹ Le nouveau schéma de financement est explicité au commentaire de l'article 17.

Le V du présent article prévoit une entrée en vigueur au **1^{er} janvier 2020** des dispositions supprimant la compétence régionale en matière d'apprentissage. Les autres dispositions entreront en vigueur **au 1^{er} janvier 2019**, aux termes de l'article 25 du présent projet de loi et comme indiqué dans les tableaux précédents.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre **huit amendements rédactionnels** de la rapporteure, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a **adopté six autres amendements**.

Un amendement de Fadila Khatthabi, députée (groupe La République en marche), permet aux **missions locales** et aux **Cap emploi** d'être informés, au même titre que Pôle emploi, par les organismes de formation de l'entrée effective en formation, de l'interruption et de la sortie effective d'une personne qu'elles accompagnent.

Un amendement de Béatrice Piron, députée (groupe La République en marche), précise que le programme national mis en œuvre par l'État afin de répondre à un besoin additionnel de qualification au profit des jeunes sortis du système scolaires sans qualification et des demandeurs d'emplois dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au baccalauréat devra se concentrer en priorité sur les **personnes en situation d'illettrisme**.

Un amendement présenté par le Gouvernement précise que les ressources qui seront allouées à la région au titre du **soutien à l'investissement des CFA** seront déterminées et réparties chaque année par la loi de finances sur la base des dépenses d'investissement constatées au titre des exercices 2017, 2018 et 2019.

Enfin trois amendements adoptés en commission ont été présentés par la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

Le premier amendement précise que les orientations prises par la région en matière de formation professionnelle initiale et continue dans le cadre du CPRDFOP devront notamment viser à identifier de nouvelles filières et métiers dans le domaine de la **transition énergétique et numérique**, en plus de la transition écologique.

Le deuxième amendement prévoit que la région, dans le cadre du CPRDFOP, encouragera la signature de **conventions entre CFA et lycées professionnels** pour faciliter le passage des jeunes entre les deux structures et mutualiser les plateaux techniques.

Le troisième amendement ajoute dans le contenu des CPRDFOP les actions de formation professionnelle favorisant **l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**.

En séance publique, un amendement rédactionnel de la rapporteure et trois autres amendements ont été adoptés à l'initiative de Sylvain Maillard, député, et ses collègues du groupe La République en Marche.

Un premier amendement précise que les informations communiquées par les régions à France compétences sur les **dépenses engagées et mandatées par les régions au titre du soutien financier aux CFA** devront comprendre **un état détaillé de l'affectation de ces dépenses**.

Un second amendement prévoit que les dépenses régionales visant à soutenir les CFA au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique s'inscriront dans les orientations du CPRDFOP. Elles pourront faire l'objet de conventions d'objectifs et de moyens avec les opérateurs de compétences agissant pour le compte des branches adhérentes.

Un troisième amendement complète les contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, conclus dans le cadre du CPRDFOP. Ces contrats devront également déterminer des objectifs « *qui concourent à favoriser une insertion professionnelle des jeunes gens en situation de handicap ayant suivi une voie professionnelle initiale ou un apprentissage* ».

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que les régions ont une connaissance précieuse des bassins d'emploi et des besoins en compétences des entreprises dans leur territoire. Par conséquent, ils regrettent que les régions ne conservent qu'une capacité d'action résiduelle en matière de formation en alternance, même s'ils reconnaissent l'intérêt d'associer les branches professionnelles au pilotage du système de formation professionnelle initiale.

C'est pourquoi votre commission, à l'initiative de vos rapporteurs, a adopté **trois amendements (COM-357, COM-358 et COM-360)** visant à **donner aux régions les moyens de participer au pilotage et au développement des formations en alternance** sur leurs territoires, sans remettre en cause la liberté de création des CFA et le mode de financement au contrat prévus par le présent projet de loi.

Le **premier amendement institue une stratégie régionale pluriannuelle des formations en alternance**. Cette stratégie sera élaborée par **la région**, en lien avec les acteurs économiques et les partenaires sociaux, dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Cette stratégie permettra à la région d'identifier les besoins en matière d'offre de formation professionnelle initiale dans son territoire et de définir en conséquence sa politique de soutien à l'apprentissage. Elle visera notamment à assurer une offre de formation professionnelle initiale cohérente sur l'ensemble du territoire régional. Les

branches et les opérateurs de compétences devront prendre en compte cette stratégie régionale. Pour la définition de cette stratégie par la région, les branches et les opérateurs de compétences transmettront à la région un bilan annuel de leurs actions en matière d'apprentissage.

Le deuxième amendement prévoit que les régions pourront conclure des conventions d'objectifs et de moyens avec les CFA dans le cadre des dépenses régionales de soutien à l'apprentissage. Ces conventions permettront aux régions d'assurer le suivi des subventions qu'elles verseront aux CFA et de définir avec les centres qu'elles financeront des objectifs répondant à des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique.

Le troisième amendement prévoit la tenue d'un débat annuel en conseil régional sur les dépenses engagées par la région en matière d'apprentissage, sur la base d'un rapport présenté par l'exécutif, transmis pour information au représentant de l'État dans la région et à France compétences. Ce dispositif remplace celui du présent article qui oblige les régions à communiquer à France compétences un état des dépenses engagées en matière d'apprentissage au titre de l'aménagement du territoire.

Enfin, votre commission a adopté un amendement rédactionnel de vos rapporteurs (COM-369).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 16

(art. L. 2271-1, L. 2272-1, L. 2272-2, L. 6123-3 à L. 6123-7 et L. 6123-8, L. 6123-8-1, L. 6123-8-2, L. 6123-9, L. 6123-10, L. 6123-11, L. 6123-12 et L. 6123-13 [nouveaux] du code du travail)

Réforme de la gouvernance du système de formation professionnelle et création de France compétences

Objet : Cet article remplace plusieurs instances paritaires ou quadripartites par France compétences, instance nationale chargée de la répartition du financement, de la régulation et de l'animation de la politique de formation professionnelle et d'alternance.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

• La commission nationale de la négociation collective (CNNC)

L'article **L. 2271-1** du code du travail prévoit une commission nationale de la négociation collective (CNNC), chargée notamment de proposer au ministre chargé du travail toute mesure de nature à faciliter le développement de la négociation collective (1°) et d'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail (2°).

• **Les instances quadripartites et paritaires de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles**

Le chapitre III du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail contient des dispositions relatives à la coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. Ce chapitre mentionne plusieurs instances associant selon des modalités diverses l'État, les partenaires sociaux et les régions. Ce chapitre comporte 5 sections :

- la section 1 est relative au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) ;

- la section 2 est relative aux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ;

- la section 3 est relative au comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;

- la section 4 est relative aux comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Coparef) ;

- la section 5, composée d'un unique article L. 6123-7, renvoie à un décret en Conseil d'État les modalités d'application du chapitre.

- Le Cnefop

Aux termes de l'article **L. 6123-1**, le Cnefop est notamment chargé (1°) d'émettre un avis sur (a) les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue, (b) le projet de convention pluriannuelle d'assurance chômage, (c) l'agrément des accords d'assurance chômage, (d) le programme d'étude des principaux organismes publics d'étude et de recherche de l'État dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, (e) la liste des compétences mentionnée à l'article L. 6112-4 et (f) les plans de formation organisés par l'État.

Le Cnefop assure par ailleurs au plan national la concertation entre l'État, les régions, les départements et les partenaires sociaux pour la définition des orientations pluriannuelles de la politique de formation professionnelle, d'apprentissage et d'insertion et de maintien dans l'emploi (2° du même article L. 6123-1). Il contribue au débat public sur l'articulation de ces politiques (3°), veille à la mise en réseau des systèmes d'information (4°), suit les travaux des Crefop (5°), évalue les politiques menées au niveau national et régional (6°), la mise en œuvre du compte personnel de formation (7°), et contribue à l'évaluation de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation (8°).

L'article **L. 6123-2** précise que le Cnefop est placé auprès du Premier ministre et que son président est nommé par décret. Il comprend des représentants des collectivités territoriales, de l'État, du Parlement, des partenaires sociaux, des chambres consulaires, des personnalités qualifiées ainsi que des représentants des principaux opérateurs des politiques concernées, dotés d'une voix consultative.

- Les Crefop

Aux termes de l'article L. 6123-3, les Crefop ont pour mission d'assurer la coordination des acteurs dans la région. Ils associent la région, l'État, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les représentants des principaux opérateurs sous la présidence conjointe du président de région et du préfet de région. Le Crefop est doté d'une commission chargée de la concertation relative aux politiques de l'emploi sur le territoire, qui assure la coordination des acteurs du service public de l'emploi.

Il est précisé que le bureau du Crefop est le lieu de concertation sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises et sur les listes de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF).

L'article L. 6123-4 prévoit la signature d'une convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Cette convention détermine les actions des différents acteurs, en cohérence notamment avec les orientations définies dans la stratégie élaborée par le président du conseil régional et le préfet de région en application de l'article L. 6123-4-1.

- Le Copanef

L'article L. 6123-5 prévoit un comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le Copanef définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et assure leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par d'autres acteurs. Il élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF.

- Les Coparef

Les Coparef, prévus par l'article L. 6123-6, constituent la déclinaison régionale du Copanef. Ils sont notamment chargés du déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels (ANI) et d'élaborer des listes régionales de formations éligibles au CPF.

- Le FPSPP

Le chapitre II du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail, consacré au financement de la formation professionnelle continue, prévoit en sa section 4 (art. L. 6332-18 et suivants) un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) chargé notamment de contribuer au financement de la formation des demandeurs d'emploi et d'assurer une péréquation financière entre organismes paritaires collecteurs agréés (Opca).

B. Les modifications proposées

Le présent article vise à créer une nouvelle instance de gouvernance de la formation professionnelle, dénommée France compétences. Cette nouvelle instance est appelée à se substituer au Cnefop, au Copanef et au FPSPP, alors qu'une partie des missions du Cnefop sont transférées à la CNNC.

• Transfert à la CNNC d'une partie des missions du Cnefop

Le I¹ confie à la CNNC une partie des missions consultatives actuellement confiées au Cnefop par l'article L. 6123-1. Il modifie à cet effet l'article L. 2271-1 :

- le 2° est complété afin que la CNNC émette un avis sur les projets de textes relatifs à la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;

- un 10° est ajouté aux termes duquel la CNNC est chargée d'émettre un avis sur le projet de convention pluriannuelle d'assurance chômage, sur l'agrément des accords d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 et sur les plans de formation organisés par l'État en application des I et II de l'article L. 6122-1.

Le II complète l'article L. 2272-1 afin de préciser que, lorsqu'elle est consultée dans le domaine de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ou sur les documents mentionnés au 10° de l'article L. 2271-1 résultant du I du présent article, la CNNC « comprend des représentants des régions, départements et collectivités ultra-marines ».

• Suppression des instances paritaires et quadripartites

Le présent article abroge la section 1 consacrée au Cnefop, la section 4 relative au Coparef et la section 5, relative aux dispositions d'application du chapitre, et réécrit intégralement la section 3 actuellement consacrée au Copanef.

• Évolution des missions des Crefop

Dans la rédaction initiale, le 3° du III ajoutait un alinéa au même article L. 6123-3 aux termes duquel le Crefop devait être doté d'une commission regroupant les représentants régionaux des organisations syndicales et patronales chargée d'assurer le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI, en coordination avec les acteurs régionaux. Cette commission avait par ailleurs pour mission d'autoriser la mise en œuvre du projet de transition professionnelle prévue par l'article L. 6323-17-2 résultant de l'article 1^{er} du présent projet de loi et d'attester par ailleurs du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle mentionné au 2° du II de l'article L. 5422-1, dans sa rédaction issue de l'article 26 du présent projet de loi, qui ouvre sous conditions le droit à l'allocation d'assurance chômage pour les salariés démissionnaires.

¹ L'Assemblée nationale a opéré une renumérotation des parties du présent article.

Le **c)** du même **III** supprime le rôle consultatif du bureau du Crefop sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et sur les listes de formation éligibles au CPF, en cohérence avec les dispositions des articles 1^{er} et 17 du présent projet de loi.

Le 4^o modifie l'article **L. 6123-4** en mentionnant explicitement Pôle emploi aujourd'hui désigné par un renvoi à l'article L. 5312-1 (1^o) et en proposant une nouvelle rédaction de l'alinéa relatif au contenu de la convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Cette nouvelle rédaction supprime la référence à la stratégie prévue à l'article L. 6123-4-1, abrogé par ailleurs, et ajoute une référence aux plans de convergence mentionnés à l'article 7 de la loi du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer¹.

Le 5^o abroge l'article **L. 6123-4-1** relatif à la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle élaborée par le président de région et le préfet de région. En cohérence, le **a)** du **III** supprime la référence à cette stratégie à l'article L. 6123-3.

• **France compétences**

Le 1^o du **III** modifie l'intitulé du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail (« *Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles* »).

Le 6^o du même **III** remplace la section 3 de ce chapitre, aujourd'hui consacrée au Copanef, par une section intitulée « *France compétences* » et composée de neuf articles numérotés **L. 6123-5 à L. 6123-13**.

Dans la rédaction initialement proposée de l'article L. 6123-5, France compétences devait être un établissement public de l'État à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les missions de France compétences sont de plusieurs ordres.

Elle est premièrement chargée de missions de répartition de fonds.

En premier lieu, France compétences est chargée d'une mission de péréquation en versant :

- aux opérateurs de compétences des fonds pour le financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et des reconversions au titre de la péréquation inter-branches (1^o) ;

-aux régions des fonds pour le financement des CFA au titre de la péréquation territoriale (2^o) ;

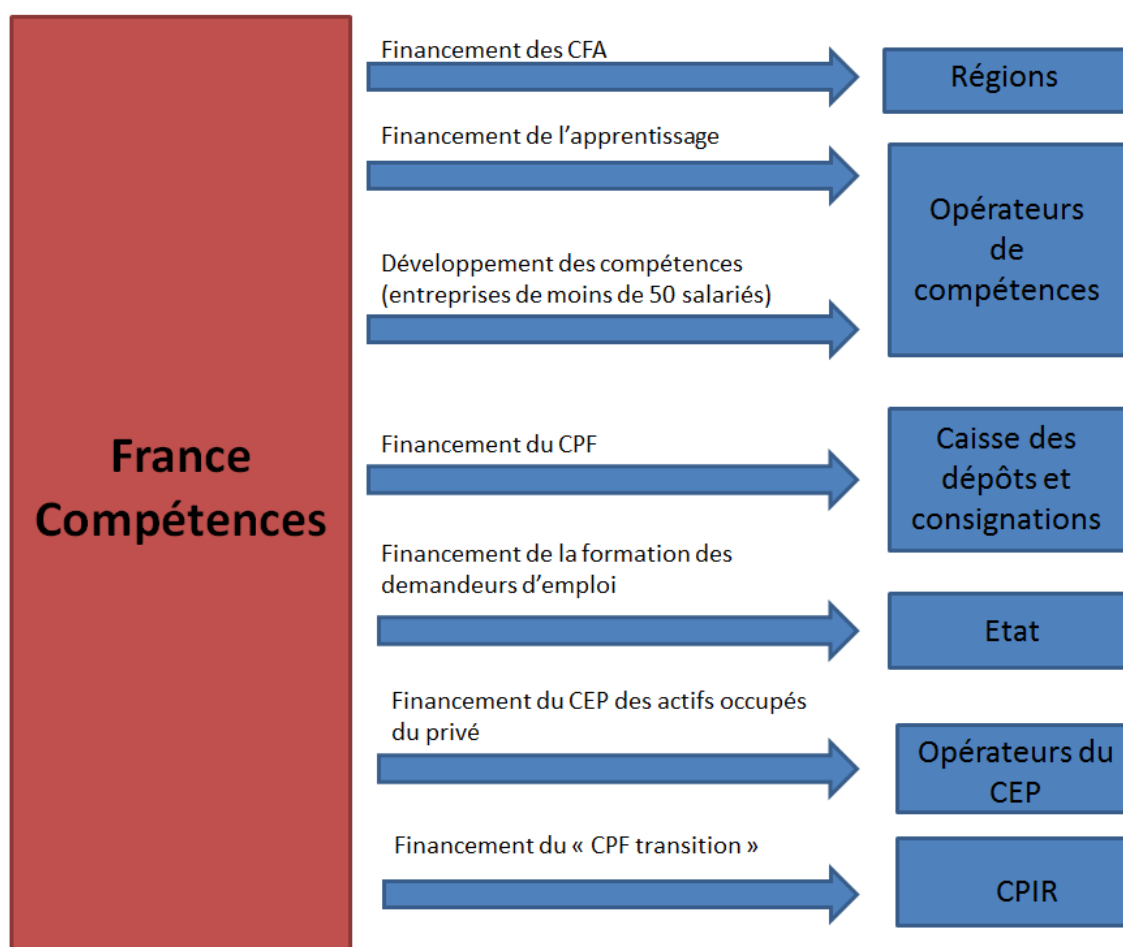
¹ Loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique.

France compétences est par ailleurs chargée de répartir les fonds de la taxe d'apprentissage et des contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle (3°). France compétences doit ainsi verser :

- à la Caisse des dépôts et consignations les fonds affectés au financement du CPF ;
- à l'État les fonds destinés à la formation des demandeurs d'emploi ;
- aux opérateurs de compétences les fonds destinés au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

France compétences est en outre chargée d'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés hors agents publics.

Le schéma ci-dessous illustre le rôle de répartiteur de flux financiers que France compétences sera appelée à jouer :



Source : Commission des affaires sociales du Sénat

En second lieu, France compétences se voit confier des missions d'animation et d'organisation de la politique publique en matière de formation professionnelle et d'apprentissage :

- assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle (5°) ;

- contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées, notamment en émettant un avis sur le référentiel national prévu par l'article L. 6316-3 dans sa rédaction résultant de l'article 14 du présent projet de loi (6°) ;

- établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi que le répertoire spécifique prévus par les articles L. 6113-1 et L. 6113-6 dans leur rédaction résultant de l'article 14 (7°).

- émettre des recommandations (8°) sur les coûts et règles de prise en charge du financement de l'alternance (a), la qualité des formations effectuées notamment au regard de leurs résultats en matière d'accès à l'emploi (b), l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi (c) et sur toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (d) ;

- mettre en œuvre toutes autres actions en matière de formation professionnelle et continue et d'apprentissage qui lui seraient confiées par l'État, les régions et les organisations syndicales et professionnelles représentatives.

Les articles suivants détaillent la **gouvernance** de France compétences.

L'article **L. 6123-6** proposé précise que France compétences est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général.

L'article **L. 6123-7** proposé détaille la composition du conseil d'administration. Il mentionne cinq collèges comprenant respectivement des représentants de l'État, des régions, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des personnalités qualifiées.

Un décret en Conseil d'État doit déterminer la composition et le fonctionnement de ce conseil d'administration.

L'article **L. 6123-8** proposé précise les missions du directeur général. Celui-ci exerce la direction de l'établissement dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration. Il prépare les délibérations de ce conseil et en assure l'exécution. Il est précisé que le directeur général est nommé par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la formation professionnelle.

L'article L. 6123-9 proposé apporte des précisions relatives aux recommandations de France compétences. Celles-ci sont adoptées par son conseil d'administration, rendues publiques et transmises aux ministres concernés, aux présidents des conseils régionaux, aux présidents des commissions nationales paritaires pour l'emploi (CNPE) et aux présidents des opérateurs de compétences.

L'article L. 6123-10 proposé prévoit une convention triennale d'objectifs et de performance conclue entre l'État et France compétences. Cette convention doit définir les modalités de son financement, la mise en œuvre de ses missions et les modalités de suivi de son activité.

L'article L. 6123-11 proposé est relatif aux recettes de France compétences. Celles-ci sont constituées d'impositions de toutes natures, de subventions, de redevances pour service rendu, du produit des ventes et des locations ainsi que de dons et legs et recettes diverses. Un pourcentage de ces recettes doit permettre de financer la mise en œuvre des missions de l'établissement. Un décret doit préciser ces recettes et leurs modalités d'affectation.

L'article L. 6123-12 proposé permet au Gouvernement de fixer par décret le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage lorsque les opérateurs de compétences n'ont pas fixé les modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou lorsque les coûts retenus ne convergent pas vers les coûts recommandés par France compétence en application du a) du 8° de l'article L. 6123-5 proposé.

Enfin, l'article L. 6123-13 proposé prévoit un décret en Conseil d'État déterminant les conditions d'application de la section 3. Ce décret doit notamment déterminer :

- la nature des disponibilités et des charges mentionnées au 6° de l'article L. 6332-6 qui, dans sa rédaction résultant de l'article 19, est relatif aux règles applicables aux excédents financiers dont sont susceptibles de disposer les Opc et qui doivent être reversés à France compétences (1°) ;

- les documents et pièces relatifs à leur gestion que les opérateurs de compétences communiquent à France compétences et ceux qu'ils doivent présenter aux contrôleurs qu'il commissionne. Il est précisé que ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par l'inspection du travail (2°) ;

- les modalités d'application de la péréquation visée au 1° et 2° de l'article L. 6123-5 dans sa rédaction issue du présent article (3°).

- **Substitution de France compétences au FPSPP**

Le IV précise les modalités selon lesquelles France compétences doit se substituer au FPSPP.

Le **A** précise que l'association gestionnaire du FPSPP est dissoute au plus tard le 30 juin 2019. À compter du 1^{er} janvier de cette année, France compétences aura été substitué au FPSPP dans ses droits et obligations de toutes natures.

Pour la collecte au titre de la masse salariale 2018, l'association gestionnaire du FPSPP perçoit les versements prévus au III de l'article 17 du présent projet de loi et les affecte conformément aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018.

Le **B** prévoit que France compétences se substitue au FPSPP en tant qu'employeur des personnes titulaires d'un contrat de travail conclu antérieurement.

Le **C** prévoit l'abrogation de la section 4 du chapitre II du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail, relatif au FPSPP, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le **VI** précise que ces transferts sont réalisés à titre gratuit et ne donnent lieu au versement d'aucune indemnité ni à la perception d'aucune taxe.

Le **V** permet au directeur général de prendre toutes les mesures utiles à l'exercice des missions et activité de France compétences jusqu'à l'installation du conseil d'administration. Il doit alors rendre compte de sa gestion à ce dernier.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

1. En commission

En commission, l'Assemblée nationale a adopté **quinze amendements**.

Trois amendements adoptés à l'initiative de la rapporteure ont une portée rédactionnelle ou de coordination législative.

Quatre amendements de la rapporteure visent à modifier la dénomination de la CNNC, en lien avec l'extension de ses missions prévue par le présent article et conformément à une suggestion formulée par le Conseil d'État dans son avis sur le présent projet de loi. La CNNC deviendrait ainsi la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette modification rend nécessaires des modifications de l'intitulé du titre relatif à cette commission et des articles L. 2271-1 et L. 2272-2.

Un amendement du Gouvernement à l'article 1^{er} du présent projet de loi a confié à des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPIR) la mission de permettre la mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et de valider les projets des démissionnaires souhaitant bénéficier de l'allocation de chômage. En cohérence, un amendement du Gouvernement au présent article a supprimé les dispositions relatives aux missions de la commission du Crefop à laquelle cette mission devait être confiée. Un second amendement du Gouvernement charge France compétences de verser à ces commissions les fonds destinés au financement des projets de transition professionnelle (CPF transition).

Un amendement de Francis Vercamer, député (groupe UDI, Agir et indépendants) a soumis, d'une part, les membres du conseil d'administration de France compétences à une déclaration d'intérêt et a précisé, d'autre part, que cette fonction est exercée à titre gratuit (art. L. 6123-7 proposé).

Enfin, un amendement de Ericka Bareigts, députée (groupe Nouvelle Gauche), prévoit la remise au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle d'un rapport annuel d'activité de France compétences. Il est précisé que ce rapport porte sur la mise en œuvre des actions de l'agence dans l'hexagone, en Corse et dans les départements et régions d'outre-mer.

2. En séance publique

- France compétences

Un amendement du Gouvernement a changé la nature juridique de France compétences, qui ne doit plus être un établissement administratif mais une **institution nationale publique** dotée de la personnalité morale, sur le modèle de Pôle emploi. Un nouvel article **L. 6123-8-1** précise que les agents de France compétences sont soumis au droit du travail. Il est également précisé à l'article L. 6123-10 proposé que l'institution est soumise en matière de gestion financière et comptable aux règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales ainsi qu'à l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics¹, à l'instar de Pôle emploi (art. L. 5312-8). Cet amendement précise par ailleurs que les contrats de droit privé conclus avec le FPSPP sont maintenus par France compétences, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1224-3, qui prévoit qu'une personne publique reprenant l'activité d'une entité de droit privé propose aux salariés transférés des contrats de droit public.

¹ Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

Un amendement de Michèle de Vaucouleurs, députée (groupe Mouvement Démocrate), a précisé que les critères de répartition des fonds versés par France compétences aux régions pour le financement des CFA font l'objet d'un dialogue avec les régions. Ces critères demeurent néanmoins fixés par décret.

Un amendement du Gouvernement a complété les dispositions relatives à la mission de veille sur les coûts et la prise en charge des formations par France compétences en ajoutant la mission de collecter les informations transmises par les prestataires et de publier « *des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation* ». Cet amendement prévoit par ailleurs l'obligation pour les centres de formation des apprentis (CFA) de transmettre à France compétences « *tout élément relatif à la détermination de leurs coûts* ».

En outre, France compétences devra également signaler tout dysfonctionnement identifié dans le cadre de ses missions en matière de formation professionnelle aux services de contrôle de l'État (10°), de consolider, d'animer et, aux termes d'un sous-amendement de notre collègue Gérard Cherpion (groupe Les Républicains), de rendre public les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (11°), et de financer des enquêtes de satisfaction auprès d'une « *partie significative des entreprises couvertes par les accords collectifs des branches adhérentes à chaque opérateur de compétences* » (12°).

Un autre amendement du Gouvernement adopté en séance publique a précisé que France compétences devra également suivre la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDEFOP) (17°bis).

Un amendement de Gérard Cherpion a supprimé la création de la commission qui devait initialement être créée au sein des Crefop et dont les missions ont largement été transférées vers les CPRI.

Deux amendements de la rapporteure adoptés en commission ont précisé que les recommandations émises par France compétences portent sur les niveaux de prise en charge et non sur les coûts des formations. Deux autres confient à cet établissement public la mission d'émettre des recommandations sur « *la garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage* » et sur les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du CPF transition, en vue de leur harmonisation.

Un amendement du Gouvernement a limité à quinze le nombre de membres du conseil d'administration de France compétences (art. L. 6123-7 proposé).

Un amendement de Gérard Cherpion a précisé que la convention d'objectifs et de performance conclue tous les trois ans entre l'État et France compétences est rendue publique à sa signature et à son renouvellement (art. L. 6123-10 proposé).

Enfin, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de sa rapporteure insérant un **III bis** confiant à France compétences la mission d'assurer, avec les Crefop, le suivi statistique des parcours de validation des acquis de l'expérience que l'article L. **6423-2** confié actuellement au Cnefop.

III - La position de votre commission

Le présent article constitue une profonde réforme du paysage institutionnel en matière de politiques de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il s'inscrit dans une logique de reprise en main par l'État de compétences aujourd'hui confiées aux partenaires sociaux ou relevant du quadripartisme. Cette logique contribue d'ailleurs à expliquer l'avis défavorable rendu par le Cnefop sur le présent projet de loi.

Vos rapporteurs notent que, outre les ajouts ayant fait l'objet d'une saisine rectificative du Conseil d'État, le présent article a fait l'objet de sept amendements du Gouvernement, dont quatre en séance publique, portant sur la nature juridique même et sur les missions de France compétences. Si la création d'une nouvelle instance de gouvernance mérite une réflexion approfondie, il aurait été préférable que cette réflexion fût menée préalablement au dépôt du projet de loi, notamment afin que l'étude d'impact et l'avis du Conseil d'État portent sur le dispositif réellement proposé par le Gouvernement.

Votre commission a adopté un amendement (COM-361) de ses rapporteurs tendant à ce que les apprentis soient représentés au sein des Crefop.

France compétences sera appelée à exercer des missions dont la diversité justifie aujourd'hui qu'elles soient exercées par des acteurs distincts. Elle devra en effet d'une part assurer un rôle de répartiteur de financements collectés par le réseau des caisses de sécurité sociale et d'autre part exercer des missions d'animation et de régulation et émettre des recommandations. Dans ces conditions, on peut craindre qu'une des missions de cette instance prenne le pas sur les autres.

La liste des missions confiées à France compétences prévue par le texte initial prévoyait neuf thèmes. Les compléments adoptés sur proposition du Gouvernement en séance publique à l'Assemblée nationale ont ajouté des éléments qui apparaissent superflus ou qui ne relèvent pas du domaine réglementaire. En effet, définir trop précisément au niveau législatif les missions confiées à France compétences revient à priver son conseil d'administration de tout pouvoir d'orientation.

Au demeurant, le 9° de l'article L. 6123-5 proposé permet à l'État, aux régions et aux partenaires sociaux de confier à France compétences la mise en œuvre de « *toute autre action en matière de formation continue et d'apprentissage* ».

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc supprimé le 10°, le 11° et le 12° de l'article L. 6123-5 (amendement **COM-345**).

Si le paritarisme fait l'objet de critiques qui peuvent parfois être justifiées, il est faux de dire que les partenaires sociaux ne parviennent jamais à faire évoluer les dispositifs qu'ils gèrent. Ainsi, les grandes lois sur la formation professionnelle ont systématiquement été précédées d'un accord national interprofessionnel qui a prévu les principaux dispositifs que le législateur a ensuite repris. C'est par exemple le cas du CPF. En outre, le Copanef est à l'origine du certificat Cléa, qui est aujourd'hui la formation la plus demandée par les demandeurs d'emploi selon l'étude d'impact (plus de 77 000 formations sur les 820 000 dossiers de demandeurs d'emploi traités).

Il existe cinq organisations syndicales et trois organisations patronales représentatives, dix-huit régions et plusieurs ministères et administrations concernés par la politique de formation et d'apprentissage. Si vos rapporteurs entendent la nécessité de resserrer la gouvernance de cette institution, ils considèrent qu'il n'est pas possible d'associer efficacement l'ensemble des parties prenantes dans un conseil d'administration ne comportant que quinze membres dont des personnalités qualifiées. Votre commission a donc souhaité mieux définir la gouvernance de France compétences en s'inspirant des dispositions qui régissent Pôle emploi, dont le modèle juridique a été cité en exemple par le Gouvernement.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (**COM-359**) aux termes duquel chaque collège est composé du même nombre de membres, fixé à cinq. Aucun collège ne pourra donc avoir seul la majorité au sein du conseil d'administration. Cet amendement précise en outre, que le conseil d'administration élit parmi ses membres un président.

Par ailleurs, sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (**COM-362**) visant à ce que le conseil d'administration soit consulté sur la désignation du directeur général de France compétences et puisse adopter une délibération demandant sa révocation.

L'article L. 6123-12 proposé, qui permet au Gouvernement de fixer par décret le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage en cas de carence des opérateurs de compétence, est redondant avec une disposition de l'article 19 du présent projet de loi. Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a donc supprimé cet élément du présent article (amendement **COM-364**).

Le 7° de l'article L. 6123-5 proposé par le présent article confie à France compétences la tâche d'établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique prévus par les articles L. 6113-1 et L. 6113-6 dans leur rédaction issue de l'article 14 du présent projet de loi. L'article 14 fait à plusieurs reprises référence à « *la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle* ». En cohérence, votre commission a adopté un amendement (**COM-363**) de vos rapporteurs visant à inscrire cette commission dans un nouvel article L. 6123-8-2.

Votre commission a adopté deux amendements rédactionnels de vos rapporteurs (**COM-366** et **COM-370**).

Votre commission a enfin adopté un amendement (**COM-412**) de vos rapporteurs effectuant les corrections de références rendues nécessaires par la réécriture par l'Assemblée nationale de l'article 17, ainsi qu'un amendement de coordination (**COM-425**) précisant que les fonds versés par France compétences couvrent également le financement de l'alternance.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 16 bis

*(art. 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013
relative à la transparence de la vie publique)*

**Déclarations patrimoniale et d'intérêt
des membres du conseil d'administration de France compétences**

Objet : Cet article complète la liste des personnes qui ont l'obligation d'adresser à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Le présent article est issu d'un amendement de notre collègue députée Ericka Bareigts adopté par l'Assemblée nationale en séance publique.

La loi du 11 octobre 2013 pour la transparence de la vie publique¹ a prévu une obligation de transmission à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale pour certaines personnes occupant des fonctions publiques.

¹ Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Cette obligation concerne plus de 15 000 personnes et pèse notamment sur les membres du Gouvernement et leurs collaborateurs ainsi que sur les parlementaires. Sont également concernés les membres des collèges et, le cas échéant, les membres des commissions investies de pouvoirs de sanction ainsi que les directeurs généraux d'autorités administratives et publiques indépendantes énumérés au 6° de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013.

Le présent article ajoute France compétences à cette énumération.

II - La position de votre commission

Si l'article 16 du présent projet de loi précise que le conseil d'administration de France compétences est composé de cinq collèges, la notion de collège ne saurait avoir ici le sens qu'elle revêt s'agissant d'autorités administratives indépendantes investies d'un pouvoir de réglementaire voire de sanction. Il ne semble donc pas que la rédaction proposée étende, ainsi que le souhaitaient les auteurs de l'amendement à l'origine du présent article, les obligations de déclaration à la HATVP aux membres du conseil d'administration de France compétences.

Au demeurant, les membres du conseil d'administration, qui exercent cette fonction à titre gratuit, n'ont pas vocation à prendre des décisions ayant une portée réglementaire. A l'instar des membres du CA de Pôle emploi, il ne semble donc pas pertinent de les soumettre à des obligations de déclaration d'intérêt et de situation patrimoniale.

Dans la mesure où France compétences aura nécessairement un budget supérieur à 200 millions d'euros, son directeur général mais également son directeur général délégué chargé des affaires financières et son secrétaire général seront soumis à de telles obligations conformément au 2° du II de l'article 2 du décret du 28 décembre 2016¹.

Pour ces raisons, votre commission a adopté un amendement (COM-371) de vos rapporteurs visant à supprimer le présent article.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Section 2

Financement de la formation professionnelle

Article 17

(art. L. 6131-1 à L. 6131-3 [nouveaux], L. 6241-2 à L. 6241-12 et L. 6331-1 à L. 6331-8 du code du travail, art. 44 quaterdecies, 231 bis T, 235 ter C à 235 ter KM, 237 quinquies, 1599 ter C, 1678 quinquies, 1679 bis B du code général des impôts, art. L. 361-5 du code de l'éducation, art. L. 3414-5 du code de la défense, art. L. 313-4 du code de la construction et de l'habitation, art. L. 716-3 du code rural et de la pêche maritime, art. 20 de la loi n° 88-1149 du 23 décembre 1988 de finances pour 1989, art. 76 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et art. 38 de la loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015

Réforme du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Objet : Cet article réforme le financement de la taxe professionnelle.

I - Le dispositif proposé

Le présent article réforme le financement de la formation et de l'apprentissage.

A. Le droit actuel

1. Financement de l'apprentissage

a) La taxe d'apprentissage

La **taxe d'apprentissage** est prévue par les articles **1599 ter A** à **1599 ter M** du code général des impôts. Cette taxe est due par les entreprises, à l'exception notamment des entreprises occupant des apprentis dont la masse salariale est inférieure à six fois le Smic, des personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement et des groupements d'employeurs agricoles.

Son taux est fixé à **0,68 %** de la masse salariale (art. 1599 ter B). Un taux spécifique de 0,44 % s'applique dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

L'affectation de cette taxe est précisée par les articles **L. 6241-2 et suivants** du code du travail. Il résulte de ces dispositions que le produit de la taxe d'apprentissage est réparti en trois fractions :

- une première fraction (51 %) est collectée par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) et attribuée aux régions, notamment afin de financer les centres de formation des apprentis (CFA). Cette « fraction régionale pour l'apprentissage » est complétée par une fraction du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) pour former la « ressource régionale pour l'apprentissage » ;

- une deuxième fraction, dénommée « quota » (26 %) est également collectée par les Octa et prend la forme de concours financiers aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis (CFA). Les entreprises qui emploient des apprentis versent obligatoirement cette fraction au CFA ou à la section d'apprentissage qui les accueillent ;

- le solde, ou « hors quota » (23 %) est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur.

Le champ du « hors quota » est défini à l'article **L. 6241-8** qui précise qu'il couvre, d'une part, des dépenses réellement exposées afin de favoriser des formations technologiques et professionnelles « *dispensées hors du cadre de l'apprentissage* » (1°) et, d'autre part, des subventions versées par des employeurs d'apprentis au CFA ou à la section d'apprentissage en complément des dépenses au titre du quota lorsque celles-ci sont inférieures aux concours financiers obligatoires prévus par la convention de création du CFA (2°).

L'article **L. 6241-8-1** définit la nature des dépenses en faveur des formations technologiques et professionnelles mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8 :

- les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire des écoles et des établissements en vue d'assurer les actions de formation initiales dispensées hors du cadre de l'apprentissage ;

- les subventions versées aux établissements, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation, en vue de réaliser des actions de formation technologique et professionnelle initiales ;

- les frais de stage organisés en milieu professionnel en application des articles L. 331-4 et L. 124-1 du code de l'éducation, dans la limite d'une fraction, définie par voie réglementaire, de la taxe d'apprentissage due.

Il prévoit un « bonus » pour les entreprises de plus de 250 salariés dont plus de 5 % des effectifs est composé de personnes en contrat d'alternance ou de professionnalisation ou en volontariat international à l'étranger. Ce bonus prend la forme d'une réduction du montant dû au titre de la taxe d'apprentissage.

L'article **L. 6241-9** énumère les établissements habilités à percevoir les dépenses des entreprises au titre du « hors quota » :

- les établissements publics d'enseignement du second degré ;
- les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif sous contrat ou habilités à recevoir des boursiers nationaux et les écoles techniques privées reconnues ;
- les établissements publics d'enseignement supérieur ;
- les établissements gérés par une chambre consulaire ;
- les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;
- les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.

L'article **L. 6241-10** ajoute à cette énumération :

- les écoles de la deuxième chance, les centres de formation gérés par l'établissement public d'insertion de la défense (Epide) et les établissements à but non-lucratif concourant à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;
- les établissements ou services d'éducation adaptée ;
- les établissements ou services sociaux et médico-sociaux d'aide par le travail et de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle ;
- les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ;
- les organismes reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie ;
- les organismes définis par arrêté agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Les dépenses en faveur de ces établissements et organismes ne peuvent toutefois pas dépasser un plafond fixé par décret.

Par ailleurs, une partie des fonds du hors quota finance des actions de promotion menées dans le cadre de conventions cadre conclues entre le ministère de l'éducation nationale et des organismes collecteurs en application de l'article L. 6242-1.

b) La contribution supplémentaire à l'apprentissage

L'article 1609 *quinquies* du CGI prévoit par ailleurs une **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)** due par les entreprises d'au moins 250 salariés redevables de la taxe d'apprentissage comptant moins de 5 % de leurs effectifs bénéficiant d'un contrat favorisant l'insertion professionnelle (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou volontariat international en entreprise).

Le tableau ci-dessous présente les taux applicables :

Taux de la CSA en fonction de la part des salariés en contrat favorisant l'insertion professionnelle

Part des salariés en contrat favorisant l'insertion professionnelle	Taux de la contribution supplémentaire à l'alternance, en % de la masse salariale	
	Entreprise de 250 à 2 000 salariés	Entreprise de plus de 2 000 salariés
<1 %	0,4	0,6
1 %-2 %	0,2	
2 %-3 %	0,1	
3 %-5 %	0,05	

NB. : Les taux applicables pour les établissements situés dans le Bas-Rhin, dans le Haut-Rhin et en Moselle sont égaux à 52 % des taux applicables dans le reste de la France.

Source : Dispositions législatives et réglementaires en vigueur

2. Financement de la formation professionnelle

Le schéma actuel de financement de la formation professionnelle résulte de la loi du 5 mars 2014¹. Il est prévu par les **articles L. 6331-1 et suivants** du code du travail.

L'article **L. 6331-1** dispose que « *tout employeur* » à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, concourt au développement de la formation professionnelle continue de deux manières :

- d'une part en **finançant directement des actions de formation (1°)** ;
- d'autre part en versant les **contributions** prévues par le code du travail (2°).

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le droit actuel distingue d'une part les entreprises de **moins de 11 salariés**, qui versent une contribution équivalant à **0,55 %** du montant des rémunérations brutes versées l'année précédente (**art. L. 6331-2**), et d'autre part les entreprises de **11 salariés et plus**, dont la contribution s'élève à **1 %** de la masse salariale (**art. L. 6331-9**), ou **1,3 %** pour les entreprises de travail temporaire.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, un accord d'entreprise peut prévoir que l'employeur consacre directement au moins **0,2 %** de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) de ses salariés. Dans ce cas, la contribution est abaissée de 0,2 point (**art. L. 6331-10**).

Par ailleurs, l'article **L. 6322-37** prévoit une contribution de 1 % de la masse salariale correspondant aux contrats à durée déterminée. Cette contribution (« CIF-CDD ») est destinée à financer le congé individuel de formation.

Ces contributions sont versées à l'organisme collecteur paritaire agréé (**Opca**) de branche dont dépend l'entreprise ou à un Opca interbranche.

L'Opca gère les contributions reçues au sein de **5 sections** consacrées respectivement au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), du congé individuel de formation (CIF), du compte personnel de formation (CPF), des actions de professionnalisation et du plan de formation (**art. L. 6332-3**) selon une clé de répartition précisée aux articles L. 6332-3-3 à L. 6332-3-5.

Les contributions sont gérées directement par l'Opca, à l'exception de la partie affectée au financement du FPSPP et de la partie affectée au financement du CIF, qui est reversée aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP.

**Répartition de la contribution légale des entreprises au développement
de la formation continue en fonction du nombre de salariés**
(en % de la masse salariale)

	Moins de 11	11 à 49	50 à 299	300 et plus
Plan de formation	0,4 %	0,2 %	0,1 %	
Professionalisation	0,15 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %
CPF		0,2 %	0,2 %	0,2 %
CIF		0,15 %	0,2 %	0,2 %
FPSPP		0,15 %	0,2 %	0,2 %
Total	0,55 %	1 %		

Source : Dispositions législatives et réglementaire en vigueur

Par ailleurs, l'employeur peut verser des **contributions extra-légales**, soit **volontairement** soit en vertu d'un **accord de branche**. Les contributions volontaires ne sont pas mutualisées.

Des règles spécifiques, mentionnées à la section 4 du chapitre relatif à la participation des employeurs, s'appliquent pour les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics, pour les travailleurs indépendants, pour les employeurs d'intermittents du spectacle, pour les particuliers employeurs et pour les employeurs du secteur de la pêche maritime. Ces régimes spécifiques sont modifiés par l'article 18 du présent projet de loi.

Les dispositions du code du travail sont par ailleurs reprises dans le code général des impôts (CGI, Livre I^{er}, I^{ère} partie, Titre I^{er}, chapitre III, section X).

B. Le dispositif initialement proposé

Le présent article prévoit une réforme du financement de la formation professionnelle.

Dans sa rédaction initiale, il prévoyait de créer une contribution unique devant se substituer à la taxe d'apprentissage et à la contribution au financement de la formation professionnelle et collectée non pas par des organismes paritaires mais par les caisses de recouvrement des cotisations de sécurité sociale. Le taux de cette contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA) devait varier selon la taille de l'entreprise en distinguant les entreprises de moins de 11, de 11 à moins de 250 et de plus de 250 salariés.

La rédaction initiale prévoyait par ailleurs une contribution au développement des formations professionnalisantes, due par les entreprises d'au moins onze salariés et acquittée sous forme de dépenses libératoires sur le modèle de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage actuelle moyennant un taux réduit à 0,08 % de la masse salariale. Cette contribution devait également être collectée par le réseau des caisses de recouvrement de la sécurité sociale.

Le tableau ci-dessous résume les taux initialement prévus* :

**Répartition de la contribution unique à la formation professionnelle
et à l'apprentissage résultant du projet de loi initial**

	Effectifs des entreprises		
	Moins de 11	11 à 249	250 et plus
Formation	0,35 %	0,75 %	0,75
Alternance	0,64 %	0,73 %	0,85 %
Total contribution unique	0,99 %	1,48 %	1,6 %
Contribution au développement des formations professionnalisantes	-	0,08 %	
Total	0,99 %	1,56 %	1,68 %
Total actuel (contribution formation professionnelle + taxe d'apprentissage)	1,23 %	1,68 %	

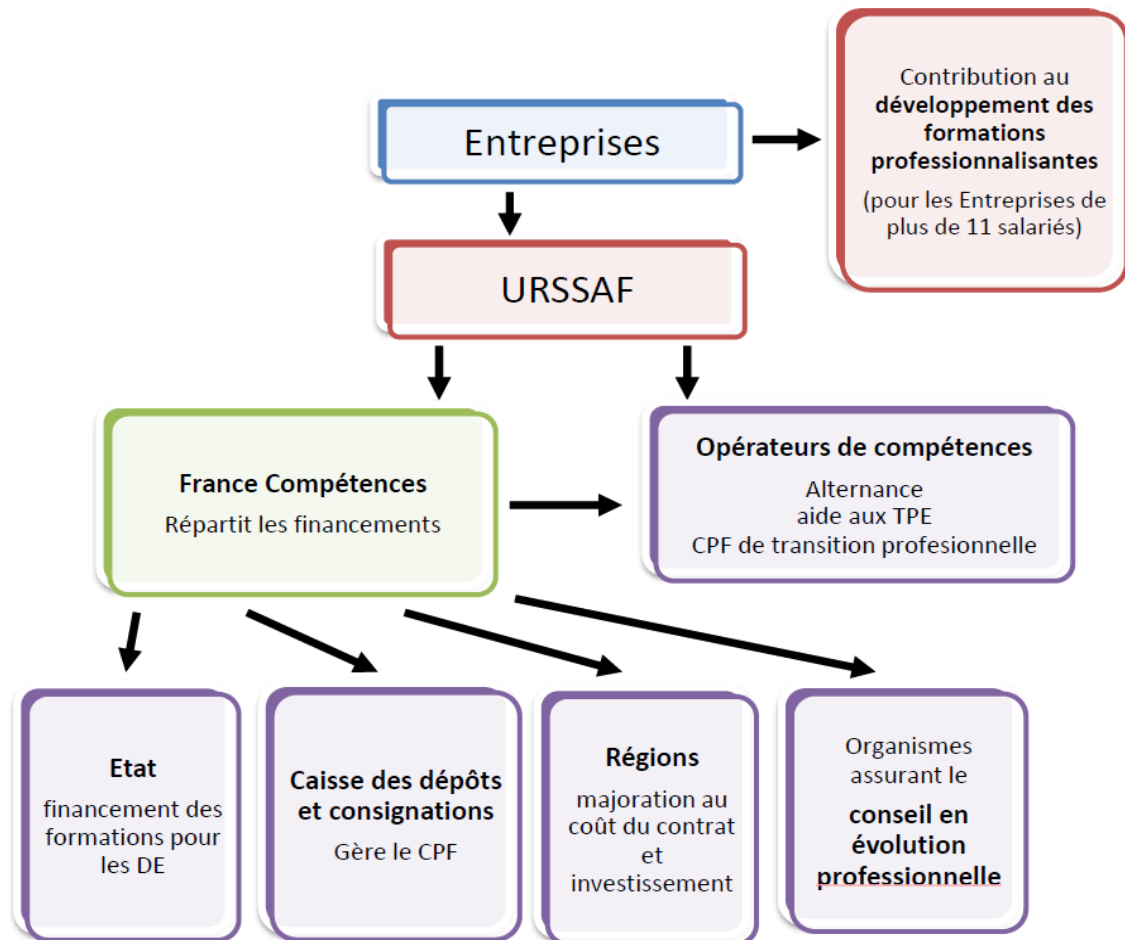
* Comme dans le droit actuel s'agissant de la taxe d'apprentissage, des taux dérogatoires étaient prévus pour les établissements établis Dans le Bas-Rhin, dans le Haut-Rhin et en Moselle ainsi que pour les employeurs personnes physiques ou soumises au régime fiscal des sociétés de personnes, exerçant des activités non commerciales

Source : Projet de loi initial

Ces taux n'entraînaient pas d'augmentation du taux global de participation pour les entreprises de plus de 250 salariés tandis que les entreprises de moins de 250 salariés voyaient leurs contributions baisser. Toutefois, une partie des entreprises aujourd'hui exonérées de taxe d'apprentissage devenaient redevables de la contribution unique.

Le dispositif proposé créait enfin une **contribution supplémentaire à l'alternance** reprenant sans modification substantielle les règles régissant l'actuelle contribution supplémentaire à l'apprentissage ainsi qu'une contribution spécifique de 1 % assise sur la masse salariale des contrats à durée indéterminée affectée au financement du CPF, sur le modèle de la contribution « CIF-CDD ».

Le schéma ci-dessous, extrait de l'étude d'impact, résume le dispositif initialement proposé :



Par ailleurs, la rédaction initiale prévoyait un mécanisme de lissage applicable aux entreprises franchissant les seuils d'effectif et opérait au sein du code général des impôts les coordinations rendues nécessaires par la mise en place de la contribution unique et la collecte par les Urssaf.

Le passage au régime proposé devait se faire de manière progressive jusqu'en 2024.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de sa rapporteure, l'Assemblée nationale a adopté en commission un amendement proposant une nouvelle rédaction du présent article.

Si l'affichage d'une contribution unique est maintenue, celle-ci serait en fait composée de la taxe d'apprentissage d'une part et de la contribution à la formation professionnelle d'autre part, moyennant une adaptation des règles qui les régissent. Le principe d'une collecte par le réseau des caisses de sécurité sociale et du reversement à France compétences est lui conservé.

A. En commission

1. Principe du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par les entreprises

Le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoit, en son **I**, la création d'un titre III au sein de la sixième partie du code du travail, intitulé « *Financement de la formation professionnelle* ». Ce titre est composé d'un chapitre unique relatif à l'obligation de financement, composé des articles L. 6131-1 à L. 6131-3.

L'article **L. 6131-1** proposé prévoit quatre modalités par lesquelles les employeurs concourent chaque année au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (**I**) :

- le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Comme dans le droit actuel, il est précisé (**II**) que ces dispositions ne s'appliquent ni à l'État ni aux collectivités territoriales ni à leurs établissements publics à caractère administratif.

A l'inverse, contrairement au droit actuel, ces contributions sont recouvrées par les Urssaf, par les caisses du régime agricole et, en outre-mer, par les caisses générales de sécurité sociale, à l'exception du financement direct des actions de formation et de la fraction de taxe d'apprentissage acquittée sous forme de dépenses libératoires. Ces contributions sont versées à France compétences (**III**).

L'article **L. 6131-2** précise que **la contribution unique est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle**. Alors que la rédaction initiale prévoyait une fusion de ces deux prélèvements, le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoit donc de les regrouper sous une appellation commune.

L'article **L. 6131-3** proposé prévoit un décret en Conseil d'État déterminant les modalités d'application du chapitre unique et notamment l'organisation, les modalités et les critères d'affectation ainsi que les modalités et contributions de recouvrement des différentes contributions.

2. Taxe d'apprentissage

Le **II** modifie également les dispositions du code du travail relatives à la taxe d'apprentissage.

Il propose (1°) une nouvelle rédaction de l'article **L. 6241-2** aux termes de laquelle le produit de la taxe d'apprentissage n'est plus réparti en trois fractions mais en deux :

- une part égale à 87 % est destinée au financement de l'apprentissage et est reversée à cet effet à France compétences ;
- le solde, soit 13 %, est composé de dépenses libératoires effectuées par l'employeur.

Il propose par ailleurs (2°) une nouvelle rédaction de l'article **L. 6241-3**, actuellement consacré à la répartition par les Oca des sommes qu'ils collectent. La rédaction proposée précise que la fraction reversée à France compétences ainsi que la contribution supplémentaire à l'apprentissage sont recouvrées selon les cas par l'Urssaf, la caisse du régime agricole ou la CGSS compétente.

Actuellement, les articles L. 6241-4 à L. 6241-6 déterminent les dépenses libératoires au titre du « quota » et les articles L. 6241-8 à L. 6241-9 les dépenses libératoires au titre du « hors quota ». Les articles L. 6241-10 et L. 6241-11 sont relatifs à l'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage. Enfin, l'article L. 6241-12 prévoit un décret en Conseil d'État d'application.

Ils deviennent sans objet du fait de la suppression de ces fractions à l'article L. 6241-2 d'une part et du financement des CFA par les opérateurs de compétences prévu par l'article 19 d'autre part. Le **5° du I** du présent article abroge les articles L. 6241-6 à L. 6241-12.

Le **3° du II** propose une nouvelle rédaction de l'article **L. 6241-4** qui distingue **deux catégories de dépenses** que les employeurs peuvent imputer sur la fraction de la taxe d'apprentissage dédiée aux dépenses libératoires :

- les dépenses **réellement exposées** afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles conduisant à un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (1°). Les structures en faveur desquelles ces dépenses peuvent être effectuées sont précisés à l'article L. 6241-5 dans sa rédaction découlant du 4° du présent article ;
- les subventions **sous forme de matériels** à visée pédagogique versées au CFA (2°).

Le mécanisme de lissage applicable aux entreprises dépassant le seuil d'assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage par une créance de taxe d'apprentissage, actuellement prévu à l'article L. 6241-8-1, est repris dans la rédaction proposée de l'article L. 6241-4.

Le tableau ci-dessous résume les évolutions proposées :

Taxe d'apprentissage actuelle	Taxe d'apprentissage proposée
Fraction régionale (51 %)	Fraction destinée au financement de l'apprentissage (87 %) - Affecté à France compétences qui le reverse aux Opco pour le financement des CFA
Quota (26 %) - Financement des CFA	
Hors quota (23 %) - Subventions aux établissements et organismes éligibles : o frais de premier équipement ; o subventions y compris sous forme de matériels à visée pédagogique ; o frais de stage. - Versements complémentaires au CFA	Solde (13 %) - Subventions aux établissements éligibles dont les frais de premier équipement, de renouvellement, de matériel et d'équipement complémentaire - Subventions au CFA sous forme de matériel pédagogique
Frais de collecte et de gestion prélevés par les Octa	<i>(Dépenses directement versées aux établissements et organismes éligibles)</i>
Financement d'actions de promotion dans le cadre de conventions cadre	<i>(Financement des actions de promotion par les Opco)</i>
Déduction du bonus alternant	Déduction du bonus alternant

Source : Commission des affaires sociales

Le 4° prévoit une nouvelle rédaction de l'article L. 6241-5 énumérant les structures habilitées à percevoir des dépenses libératoires définies au 1° de l'article L. 6241-4. La liste adoptée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale reprenait celle qui résulte actuellement des articles L. 6241-9 et L. 6241-10 à l'exception des organismes agissant pour la promotion de la formation (6° de l'article L. 6241-10) et en ajoutant les CFA. Par ailleurs, alors que les établissements privés d'enseignement supérieur ne sont aujourd'hui éligibles que s'ils sont gérés par un organisme à but non-lucratif, cette condition n'est plus prévue dans la rédaction découlant des travaux de l'Assemblée nationale.

3. Obligation de financement de la formation professionnelle

Le III modifie intégralement la rédaction des sections 1 à 3 du chapitre relatif à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle (chapitre I^{er} du titre III du livre III de la sixième partie)

Dans sa rédaction actuelle, la section 1 pose le principe de l'obligation de financement, la section 2 définit les règles applicables aux employeurs de moins de onze salariés et la section 3 définit les règles applicables aux employeurs de onze salariés et plus. Les dispositions relatives à l'obligation de financement étant déplacées à l'article L. 6331-1 créé par le présent article, les sections 2 et 3 deviennent respectivement les sections 1 et 2, alors que la section 3 devient relative aux « *mesures diverses* ».

Dans leur rédaction proposée, les articles **L. 6131-1** et **L. 6331-3** définissent l'assiette et le taux de la contribution due respectivement par les entreprises de moins de 11 salariés et par celles qui comptent plus de 11 salariés, sans modification par rapport aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 actuels, hormis concernant la collecte qui n'est plus assurée par les Opca mais par les organismes de recouvrement des cotisations sociales.

Les rémunérations versées aux apprentis d'une part et les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires d'autre part sont exonérées.

Les articles **L. 6131-2** et **L. 6131-4**, dans leur rédaction proposée, déterminent l'affectation de ces contributions, sans préciser de clé de répartition contrairement à la rédaction actuelle des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-5-5. Cette répartition devra être définie par décret.

Le tableau ci-dessous synthétise les dispositions proposées :

**Répartition de la contribution au financement de la formation professionnelle
résultant des travaux de l'Assemblée nationale**

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises d'au moins 11 salariés
Taux	0,55 %	1 %
Affectation	Alternance CEP des actifs occupés du secteur privé Développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés Formation des demandeurs d'emploi	Alternance CEP des actifs occupés du secteur privé Développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés Formation des demandeurs d'emplois Compte personnel de formation

Source : Commission des affaires sociales

A la différence du dispositif initialement proposé, la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale ne distingue plus entre les entreprises employant plus ou moins de 250 salariés.

L'article **L. 6331-5**, dans sa rédaction proposée, reprend les dispositions actuellement prévues à l'article L. 6331-9 relatives aux entreprises de travail temporaire pour lesquelles un taux spécifique de 1,3 % est prévu.

La section 3 (« mesures diverses ») contient, dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale, les articles L. 6331-6 à L. 6331-8.

L'article **L. 6331-6** définit la contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), qui est égale à 1 % des rémunérations versées au titre de ces contrats. Les contrats des salariés exerçant un emploi saisonnier et les contrats déterminés par décret sont exclus du champ de cette disposition, dans des conditions qui devront être déterminées par un décret en Conseil d'État.

Cette contribution est actuellement définie à l'article L. 6322-37.

Les articles **L. 6331-7** et **L. 6331-8**, dans leur rédaction proposée, reprennent les dispositions des articles L. 6331-15 et L. 6331-17 actuels, qui prévoient un mécanisme de lissage de l'effet de seuil qui résulterait pour une entreprise de l'accroissement de son effectif. Il est ainsi prévu que les entreprises dépassant le seuil de 11 salariés demeurent pendant deux ans soumises aux dispositions applicables aux entreprises de moins de 11 salariés, sauf lorsque l'accroissement d'effectif résulte de l'absorption d'une entreprise d'au moins 11 salariés.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6331-8 remplace les dispositions actuelles relatives au contrôle et au contentieux, devenues sans objet du fait du transfert de la collecte aux organismes de sécurité sociale.

Plusieurs dispositions figurant actuellement dans la section 3 ne sont pas reprises dans la rédaction proposée par l'Assemblée nationale. Il s'agit des dispositions des articles :

- L. 6331-10 et L. 6331-11 permettant à l'employeur d'internaliser une partie de la contribution en finançant directement le CPF de leurs salariés au moins à hauteur de 0,2 % de leur masse salariale ;

- L. 6331-12 qui prévoit, en complément de la contribution financière, une délibération du comité social et économique sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue ;

- L. 6331-28 et L. 6331-30, applicables lorsque l'employeur ne satisfait pas à son obligation ;

- L. 6331-32 relatif à l'obligation de transmission par l'employeur à l'autorité administrative des informations relatives à l'accès à la formation professionnelle de ses salariés ;

- L. 6331-33 relatifs au contrôle et au contentieux ;

- L. 6331-34 renvoyant la détermination des dispositions d'application à un décret en Conseil d'Etat.

4. Mesures de coordination au sein du CGI

Le **IV** modifie le code général des impôts.

Son **1°** abroge les articles suivants :

- 231 *bis* T et 237 *quinquies*, relatifs à la déductibilité des contributions versées par l'employeur aux fonds d'assurance-formation ;

- 235 *ter* C à 235 *ter* KM, ainsi que le 4 de l'article L. 1679 *bis* B relatifs à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;

- 1678 *quinquies*, relatif aux modalités de recouvrement de la taxe d'apprentissage.

Son **2°** opère à l'article 44 *quaterdecies* une coordination rendue nécessaire par la suppression des articles relatifs à la participation des employeurs.

Son **3°** prévoit à l'article 1599 *ter* C l'exonération de la taxe d'apprentissage des rémunérations versées par les employeurs de moins de 11 salariés aux apprentis d'une part et des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires d'autre part.

5. Entrée en vigueur et coordinations

Le **V** précise la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent article et prévoit un régime transitoire.

Au titre de l'année 2018, la collecte demeure assurée selon les dispositions en vigueur (A).

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance prévue à l'article 20 du présent projet de loi, la collecte qui doit à terme être confiée aux caisses de sécurité sociale sera assurée par les opérateurs de compétences créés par l'article 19 du présent projet de loi (B). Un mécanisme de majoration en cas de versement insuffisant, similaire à celui qui existe actuellement (art. L. 6331-28 et L. 6331-30) est par ailleurs prévu.

Il est enfin précisé que la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre de l'année 2019, la collecte ayant vocation à être effectuée au titre de l'année en cours à partir de 2020 (C).

Le **VI** prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, il est mis fin aux effets des accords d'entreprises conclus en application de l'article L. 6331-10 et portant sur l'internalisation d'une partie de la participation des employeurs.

Le **VII** et le **VIII** opèrent respectivement des coordinations aux articles L. 361-5 du code de l'éducation et L. 3414-5 du code de la défense compte tenu du transfert d'une partie des dispositions de l'article L. 6241-8 vers l'article L. 6241-4.

Le **IX** et le **X** précisent, sans modifier le droit existant, les modalités de versement de la participation des employeurs à l'effort de construction (art. L. 313-4 du code de la construction et de l'habitation) et de la participation des employeurs agricoles au même effort (art. L. 716-3 du code rural et de la pêche maritime) qui prévoient actuellement l'envoi d'un bordereau prévu à l'article 1678 *quinquies* du CGI, dont le 1^o du IV du présent article prévoit l'abrogation. Vos rapporteurs notent avec perplexité qu'une telle précision dans les modalités de versement d'une contribution relève actuellement du niveau législatif.

Le **XI** effectue une coordination au III de l'article 38 de la loi de finances rectificative pour 2015¹ rendue nécessaire par le transfert à l'article L. 6241-5 d'une partie des dispositions figurant actuellement à l'article L. 6241-9.

Le **XII** abroge l'article 76 de la loi du 8 août 2016² qui a prévu, à titre expérimental, une dérogation aux règles de répartition de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage dans deux régions volontaires.

Le **XIII** modifie l'article 20 de la loi de finances pour 1989 qui prévoit l'exonération de certaines rémunérations de taxe d'apprentissage. Il supprime la mention de la taxe d'apprentissage devenue redondante du fait de la rédaction de l'article 1599 *ter* C résultant du 3^o du IV du présent et supprime par ailleurs une référence à un article abrogé depuis le 1^{er} janvier 2001. Les rémunérations versées aux apprentis dans des entreprises de moins de 11 salariés ainsi que les rémunérations versées par des organismes d'intérêt général demeurent donc exonérées de taxe d'apprentissage.

B. En séance publique

En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté sept amendements rédactionnels ou de précision de sa rapporteure.

La répartition initialement proposée de la taxe d'apprentissage a fait l'objet d'une modification importante introduite par un amendement gouvernemental.

¹ Loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015.

² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans la nouvelle rédaction de l'article L. 6241-4 adoptée par l'Assemblée nationale, il est précisé que les formations en apprentissage ne font pas partie des formations initiales technologiques et professionnelles qui peuvent être financées par les employeurs au titre des dépenses libératoires prévues par le II de l'article L. 6241-2 dans sa rédaction résultant du présent article.

Par cohérence, les CFA sont supprimés de la liste des établissements et organismes habilités à percevoir ces dépenses libératoires. Ainsi, le solde (13 %) de la taxe d'apprentissage sera concentré sur les autres établissements et organismes énumérés.

Un autre amendement du Gouvernement a ajouté parmi les bénéficiaires du solde de la taxe d'apprentissage, les organismes « *agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers* » actuellement éligibles au « hors quota ». La rédaction adoptée par l'Assemblée nationale précise que la liste de ces organismes fixée par arrêté est valable trois ans. Il est précisé que le montant versé par les entreprises à ces organismes au titre des dépenses libératoires ne peut excéder 20 % du montant dû. Cette limite, initialement fixée à 10 % a été augmentée par un sous-amendement de Sylvain Maillard, député (groupe La République en marche).

La liste des établissements habilités à percevoir ces dépenses libératoires a par ailleurs été précisée par un amendement de Sylvie Charrière, députée (groupe La République En Marche), aux termes duquel les groupements d'établissements, publics et privés, d'enseignement supérieur sont également éligibles.

Sept amendements rédactionnels ou de précision de la rapporteure ont en outre été adoptés.

III - La position de la commission

Vos rapporteurs regrettent l'impréparation que traduisent les évolutions de la rédaction du présent article à l'Assemblée nationale.

En effet, l'amendement de réécriture globale du présent article adopté en commission s'expliquerait, selon les termes de la rapporteure lors de l'examen en commission, par le fait que « *certaines effets induits non souhaitables* » sont apparus. En effet, la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle supprimait les exonérations de TA dont disposent actuellement certains employeurs, notamment dans le monde associatif et dans le secteur agricole. La proposition initiale du Gouvernement risquait donc de mettre en difficulté certains secteurs économiques et ne se faisait pas à « iso-rendement », contrairement à ce qu'indiquait l'étude d'impact (p. 183).

Vos rapporteurs saluent le travail de leur collègue rapporteure de l'Assemblée nationale qui a décelé ces « *effets non souhaitables* » et proposé une nouvelle rédaction du présent article. Ils s'étonnent toutefois que de tels effets n'aient pas pu être identifiés en amont par les services du Gouvernement. Ils en concluent que l'étude d'impact initiale était manifestement erronée et que le Parlement ne dispose par conséquent d'aucune étude d'impact sur le dispositif proposé par la rapporteure et adopté par l'Assemblée nationale avec l'accord du Gouvernement.

Le texte adopté par l'Assemblée nationale est nettement plus proche du droit actuel que de la proposition initiale du Gouvernement, la « contribution unique » n'étant en fait qu'une appellation commune à deux impositions distinctes. Néanmoins, le principe de la collecte par le réseau des caisses de sécurité sociales (Urssaf, MSA et CGSS) ainsi que l'affectation à un destinataire unique, France compétences, sont maintenus.

- *Taxe d'apprentissage*

La taxe d'apprentissage connaîtra une réforme importante, d'une part avec la disparition du rôle des Octa et d'autre part avec la profonde modification du système de fractions.

Le dispositif résultant des modifications apportées en commission puis en séance publique conduit à ce que la fraction dédiée aux dépenses libératoires en faveur des organismes bénéficiant actuellement du « hors-quota » passe de 23 % à 13 % du produit de la taxe d'apprentissage.

Selon la rapporteure du texte à l'Assemblée nationale, les établissements éligibles au hors quota actuel ne verraient pas les financements qui leurs sont attribués baisser. Ce raisonnement a été expliqué de manière très sommaire par la rapporteure en séance publique et le rapport de l'Assemblée nationale ne permet guère de comprendre cette équation. Vos rapporteurs sont toutefois parvenus à obtenir du Gouvernement, sinon une étude d'impact sérieuse, du moins des explications chiffrées.

Selon les données fournies par l'étude d'impact, en 2016, la fraction « hors quota » représentait, compte tenu des déductions, 619 millions d'euros, soit 20,4 % de la collecte. Sur cette somme, 157 millions d'euros ont été dépensés sous forme de concours complémentaires aux CFA et 432,5 millions d'euros, soit 14,3 % de la collecte totale, sous forme de dépenses en faveur des établissements et organismes habilités à percevoir le « hors quota ».

Taxe d'apprentissage : répartition de la collecte 2016

	En M€	En % de la collecte
Masse salariale	463 000	
Taxe d'apprentissage brute	3 032	100 %
Déductions	59	
- frais de stage	54	
- bonus alternants	3	
- dons en nature	2	
Fraction régionale pour l'apprentissage (51 %)	1 545,5	50,97 %
Quota (26 %)	808,5	26,67 %
Hors quota (23 %)	619	20,42 %
- concours financiers aux CFA	157	5,18 %
- versements aux organismes éligibles	432,5	14,26 %
- conventions cadre	16,5	0,54 %
- frais de collecte et de gestion	15,5	0,51 %

Source : Étude d'impact

En 2020, sur la base des hypothèses de progression de la masse salariale entre 2018 et 2020 retenues par le projet de loi de finances pour 2018, 13 % de la collecte représenterait 466 millions d'euros.

Cette masse financière serait intégralement versée aux établissements éligibles, compte tenu de la disparition de la possibilité pour les entreprises d'en affecter une partie au financement des CFA, du financement des conventions cadre par les Opco et de la disparition des frais de collecte et de gestion par les Octa.

Le taux de 13 % a donc été fixé, selon les informations communiquées à votre rapporteur par la DGEFP, afin de garantir aux établissements destinataires de la taxe d'apprentissage un niveau de ressources équivalent en 2020 par rapport à 2016 sans assurer une part relative équivalente.

Ainsi, la masse financière correspondante progresserait de 7,7 % sur la période, nettement moins vite que la masse salariale, qui progresserait de 13,9 % sur la même période¹.

Progression de la masse salariale 2017-2020

2017	2018	2019	2020	Cumul
3,3 %	3,1 %	3,2 %	3,6 %	13,9 %

Source : LFSS 2018, Annexe B

¹ Selon les prévisions annexées aux textes financiers pour 2018, la masse salariale progresserait de 3,3 % en 2017, de 3,1 % en 2018, de 3,2 % en 2019 et de 3,6 % en 2020.

S'agissant des organismes éligibles aux dépenses libératoires, les évolutions du texte démontrent l'impréparation, sinon l'improvisation, qui entoure la réforme proposée. Le texte adopté par la commission des affaires sociales intégrait ainsi les CFA, faisant craindre aux établissements d'enseignements une dilution importante des versements dont ils bénéficient aujourd'hui et qui représentent une part parfois substantielle de leurs ressources. En séance publique, sur proposition du Gouvernement, les CFA ont été exclus de la liste. A l'inverse, les organismes agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale, que le texte adopté par la commission prévoyait d'exclure, ont été réintégrés. La fraction maximale du montant dû qui peut être versée à ces organismes a également fait l'objet d'un débat, l'amendement du Gouvernement qui prévoyait un plafond de 10 % ayant fait l'objet d'un sous-amendement portant ce plafond à 20 %.

Sur proposition du rapporteur pour avis de la commission des affaires culturelles, de l'éducation et de la communication, votre commission a réduit à 10 % la part maximale du solde de la taxe d'apprentissage qui peut être affectée à des associations agissant pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale (amendement **COM-46**)

Par ailleurs, un amendement du Gouvernement à l'article 11 adopté en séance publique a précisé que les écoles de production étaient habilitées à recevoir une partie du solde de la taxe d'apprentissage.

Si la masse financière destinée aux établissements éligibles ne devrait pas se réduire, en valeur absolue du moins, elle pourrait être davantage diluée du fait de l'éligibilité des écoles de production et des établissements d'enseignement supérieurs privés gérés par des organismes à but lucratif.

Votre commission a adopté un amendement (**COM-429**) de vos rapporteurs tendant à exclure, comme c'est le cas aujourd'hui, les établissements d'enseignement supérieur à but lucratif. Outre l'effet de dilution pour les autres établissements éligibles, il semblerait en effet étrange de permettre l'affectation d'une taxe de nature fiscale au financement d'établissements à but lucratif.

Elle a également adopté un amendement (**COM-411**) de vos rapporteurs visant à inscrire les écoles de production au nouvel article L. 6241-6, en cohérence avec les dispositions adoptées à l'Assemblée nationale à l'article 11 du projet de loi.

- Contribution formation

S'agissant du financement de la formation, les taux proposés n'évoluent pas par rapport au droit existant. Toutefois, la part du produit total affecté à chaque poste n'est plus précisée dans la loi mais devra être fixée par décret. Le renvoi au domaine réglementaire présente l'avantage de la souplesse, un décret pouvant modifier la part que France compétences affecte à chaque acteur sans qu'il soit nécessaire de légiférer.

Vos rapporteurs regrettent néanmoins le manque d'informations du Parlement sur le financement de la formation professionnelle qui découle de cette modification.

Votre commission a adopté un amendement (**COM-398**) de ses rapporteurs visant à maintenir la possibilité pour les entreprises d'internaliser la gestion de leur CPF. La part de la masse salariale qui doit être consacrée à cet effet est renvoyée à un décret.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 18

(art. L. 6331-38, L 6331-41, L 6331-46, L 6331-55, L 6331-56, L 6331-60, L 6331-63, L 6331-64, L 6331-69, L 6331-70 (nouveau) du code du travail, article 41 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

Régimes particuliers de contribution au développement de la formation professionnelle

Objet : Cet article adapte les régimes particuliers de financement de la formation professionnelle applicables à certaines catégories d'employeurs.

I - Le dispositif proposé

La section 4 du chapitre I^{er} du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail est relative aux dispositions applicables à certaines catégories d'employeurs :

- les employeurs du bâtiment et des travaux publics (sous-section 1, art. L. 6331-35 à L. 6331-47)
- les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non-salariées (sous-section 2, art. L. 6331-48 à L. 6331-53) ;
- les employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle (sous-section 3, art. L. 6331-55 et L. 6331-56)
- les particuliers employeurs (sous-section 4, art. L. 6331-57 à L. 6331-62) ;
- les employeurs de la pêche maritime et des cultures marines (sous-section 5, art. L. 6331-63 et L. 6331-64) ;
- les artistes auteurs (sous-section 6, art. L. 6331-65 à L. 6331-68).

A. Employeurs du BTP

Les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) sont soumis à une contribution spécifique prévue à l'article L. 6331-35, versée à la caisse BTP Prévoyance (art. 6331-40). Cette contribution est assise sur les rémunérations versées et son taux est défini à l'article L. 6331-38 selon le barème suivant :

	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprises d'au moins 11 salariés
Secteur du bâtiment	0,30 %	0,15 %
Secteur des travaux publics	0,15 %	0,15 %

Source : Art. L. 6331-38 du code du travail

L'article L. 6331-41 précise que cette contribution est déductible de la contribution obligatoire au financement de la formation professionnelle prévue par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9.

L'article L. 6331-46 précise que les dispositions de cette sous-section ne sont pas applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

En cohérence avec les dispositions de l'article 17 du présent projet de loi, le 1° du I du présent article modifie l'article **L. 6331-41** afin de mentionner la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, par renvoi aux articles L. 6132-1, L. 6133-1 et L. 6134-1 (a) et afin de supprimer la mention du plan de formation et de la professionnalisation (b).

En outre, le 2° abroge l'article **L. 6331-46**, supprimant ainsi la spécificité applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Selon les informations transmises à vos rapporteurs par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), cette mesure répond à une demande des entreprises du secteur et vise à résoudre des difficultés financières rencontrées par des centres de formation des apprentis (CFA) dans ces territoires.

B. Employeurs d'intermittents du spectacle

L'article **L. 6331-55** prévoit un régime particulier de financement de la formation professionnelle pour les employeurs de salariés intermittents du spectacle relevant des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré. Aux termes de cet article, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir, au titre des salariés concernés, une contribution unique en lieu et place de la contribution au financement du congé individuel de formation (CIF) et de la contribution au financement de la formation professionnelle. Le montant de cette contribution ne peut être inférieur à 2 % de la masse salariale.

Il est fixé par l'accord du 25 septembre 2014, étendu par arrêté du 16 mars 2015¹ à 2,10 % de la masse salariale, majoré d'un montant forfaitaire de 50 €.

Le 3° du I du présent article opère les coordinations (a) rendues nécessaires par la suppression du CIF (article 1^{er} du présent projet de loi) et par la création de la contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (article 17). Il majore par ailleurs le montant minimal de la contribution, en le portant à 2,68 %.

Conformément à l'article **L. 6331-56**, la répartition de cette participation est précisée par l'accord ou la convention mentionnés à l'article L. 6331-55. Des montants minimaux, exprimés sont néanmoins prévus :

- 0,6 % au titre du CIF ;
- 0,6 % au titre du plan de formation ;
- 0,15 % au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- 0,2 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,1 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le 4° propose une nouvelle rédaction de cet article. Il découlait de la rédaction initiale la répartition minimale suivante :

- 0,35 % au titre du CPF (1°) ;
- 0,6 % au titre de l'aide au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés (2° dont la rédaction a été modifiée à l'Assemblée nationale) ;
- 0,5 % au titre de l'alternance (3°) ;
- 0,1 % au titre des actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi (4°) ;
- 0,08 % au titre du développement des formations professionnalisantes (5°).

C. Particuliers employeurs

L'article **L. 6331-57** du code du travail prévoit une contribution de 0,15 % des rémunérations versées due par les particuliers employeurs occupant au moins un salarié, assistant maternel et au titre de l'emploi par un particulier d'un salarié du particulier employeur, d'un jardinier ou d'un employé de maison relevant du code rural et de la pêche maritime.

¹ Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015.

Cette contribution est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et l'article L. 6331-60 précise qu'elle est versée à un organisme collecteur paritaire agréé (Opca)¹.

Le 5° modifie l'article L. 6331-60 afin de prévoir que la contribution est versée à un opérateur de compétences agréé ou à la Caisse des dépôts et consignations et est répartie selon une répartition déterminée par accord collectif de branche.

D. Employeurs de la pêche maritime et des cultures marines

Un régime spécifique est prévu par l'article L. 6331-53 pour :

- les travailleurs indépendants du secteur de la pêche maritime ;
- les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés ;
- les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés affiliés au régime social des marins et, le cas échéant, leurs conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, collaborateurs ou associés.

Pour les chefs d'entreprises et les travailleurs indépendants, cette contribution est collectée par l'Urssaf et reversée à un Opca spécifique.

Le 6° du I du présent abroge les articles L. 6331-63 et L. 6331-64 qui prévoient le versement de la contribution des entreprises du secteur à l'Opca désigné pour les indépendants.

E. Entreprises de travail temporaire et entreprises agricoles

Le 7° du I du présent article crée un régime spécifique applicable aux entreprises de travail temporaire et un régime applicable aux entreprises et exploitations agricoles.

L'article L. 6331-69 proposé prévoit que, pour les entreprises de travail temporaire, le taux de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés est porté à 1,9 %. Un accord de branche peut déterminer la répartition de cette contribution sans pouvoir déroger aux parts minimales prévues pour l'alternance, l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le CPF des demandeurs d'emploi et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'article L. 6331-70 proposé est applicable aux employeurs des exploitations et entreprises agricoles² et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, à l'exception des centres équestres, des entreprises d'entraînement de chevaux de courses, des parcs zoologiques, des entreprises de conchyliculture et de pêche maritime à pied professionnelle.

¹ Il s'agit d'Agefos-PME.

² Mentionnées aux 1°, 2° et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime.

Il prévoit qu'une fraction de la part de contribution unique destinée au financement de l'alternance équivalente à 0,2 % de la masse salariale est versée à l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture pour le compte du conseil en études, recherches, et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement.

Cette fraction est affectée au financement du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et des études, recherches, analyses et mutations des productions agricoles, des entreprises et exploitations, des évolutions commerciales et de leurs répercussions sur l'emploi.

Un arrêté interministériel doit préciser cette affectation.

F. Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées s'acquittent actuellement d'une contribution à la formation professionnelle dans les conditions prévues aux articles L. 6331-48 et suivants du code du travail. Le cadre juridique de cette contribution a été simplifié par l'article 41 de la loi du 8 août 2016¹, dont les dispositions doivent entrer en vigueur pour les contributions dues au titre des périodes débutant le 1^{er} janvier 2018, ainsi que le précise son VII. De ce fait, la contribution au titre de l'année 2017 a été appelée en février 2018 et la contribution au titre de l'année 2018 sera appelée en novembre 2018.

Le présent article complète le VII de la loi du 8 août 2016 afin de prévoir que la contribution due en 2019 est versée en deux fois et collectée en même temps que les échéances provisionnelles des cotisations et contributions sociales, c'est-à-dire en février et en novembre 2019. Par ailleurs, il est permis aux Urssaf et aux CGSS de consentir en 2018 des avances aux chambres consulaires et aux fonds d'assurance-formation affectataires des contributions des indépendants.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- En commission

Au stade de l'examen en commission, l'Assemblée nationale a adopté dix amendements rédactionnels de sa rapporteure.

Elle a également adopté un amendement de Sylvain Maillard et des membres du groupe La République en Marche visant à préciser que la part de la contribution des employeurs de salariés intermittents du spectacle affectée au financement de l'aide au développement des compétences bénéficie à toutes les entreprises et non seulement aux entreprises de moins de 50 salariés.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

- En séance publique

En séance publique, un amendement rédactionnel de la rapporteure a été adopté.

L'Assemblée nationale a également adopté un amendement du Gouvernement modifiant la répartition de la contribution versée par les employeurs d'intermittents du spectacle. Ainsi, la part destinée au financement de l'alternance, qui était fixée dans la rédaction initiale à au moins 0,5 % de la masse salariale est finalement affectée au financement de l'aide au développement des compétences, qui bénéficie ainsi d'au moins 1,1 % de la masse salariale au lieu de 0,6 %. Votre rapporteur note que l'exposé sommaire de cet amendement gouvernemental mentionne un abaissement de 2,68 % à 2 % de la masse salariale du montant de la contribution conventionnelle des employeurs d'intermittents et la suppression de la fraction minimale de 0,08 % affectée au développement des formations professionnalisantes, mesures qui ne sont pourtant pas prévues dans le texte résultant des débats à l'Assemblée nationale.

Enfin, deux amendements identiques de Patrick Mignola (groupe Mouvement Démocrate) et Gérard Cherpion (groupe Les Républicains), députés, sous-amendés par le Gouvernement, ont complété le présent article en créant un III afin de prévoir des dispositions transitoires applicables au secteur du BTP.

Ainsi, au titre des salaires versés en 2019, le taux de la cotisation serait fixé, quelle que soit la taille de l'entreprise, à 0,3 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment et 0,22 % pour les entreprises des travaux publics. Il est précisé que, à titre dérogatoire, le montant de la cotisation versée au titre de l'année 2019 est déductible de la contribution légale au financement de la formation professionnelle.

III - La position de la commission

Vos rapporteurs regrettent l'absence d'étude d'impact robuste sur le présent article, la partie consacrée aux articles 17 et 18 présentant en fait exclusivement le dispositif de l'article 17.

Pour autant, les dispositions proposées résultent essentiellement de modifications apportées par ailleurs par le projet de loi.

La majoration de la contribution due par les employeurs d'intermittents du spectacle n'est toutefois plus nécessaire compte tenu de la réécriture de l'article 17 par l'Assemblée nationale. Votre commission a donc adopté un amendement de vos rapporteurs visant à la supprimer (COM-422).

Votre commission a par ailleurs adopté un amendement (COM-423) de vos rapporteurs corrigeant les références aux articles du code du travail relatifs aux contributions à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage rendues nécessaires par la réécriture de l'article 17 à l'Assemblée nationale.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 19

(art. L. 6332-1, L. 6332-1-1, L. 6332-1-2, L. 6332-1-3, L. 6332-2, L. 6332-2-1, L. 6332-3, L. 6332-3-1 à L. 6332-4, L. 6332-6, L. 6332_14, L. 6332-15, L. 6332-16, L. 6332-16-1, L. 6332-17, L. 6332-17-1 du code du travail)

**Transformation des organismes paritaires collecteurs
agrés en opérateurs de compétences**

Objet : Cet article prévoit la transformation des organismes paritaires collecteurs agrés en opérateurs de compétences.

I - Le dispositif proposé

La collecte des contributions des employeurs au financement de la formation professionnelle est assurée par des organismes paritaires collecteurs agrés (Opca). Le présent article vise à organiser la transformation des Opca en opérateurs de compétences (Opco), qui ne seraient plus chargés de la mission de collecter ces contributions.

- Intitulé du chapitre

Les missions des Opca sont définies au chapitre II du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail. Le **1° du I** modifie l'intitulé de ce chapitre, qui devient « *Opérateurs de compétence* ».

- Missions et critères d'agrément

L'article **L. 6332-1** du code du travail définit les critères d'agrément des Opca (I) et les actions qu'ils prennent en charge ou financent (II), précisent qu'ils n'ont pas vocation à assurer le financement direct ou indirect des partenaires sociaux (III) et précise que l'agrément d'un Opca est subordonné à l'existence d'un accord entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans son champ d'application (IV).

L'article **L. 6332-1-1** définit les missions des Opca.

Les missions des Opca

L'article L. 6332-1-1 définit les missions des Opca :

- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage (1°) ;
- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle (2°) ;
- Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels (3°) ;
- S'assurer de la qualité des formations dispensées (4°).

Le **2° du I** du présent article propose une nouvelle rédaction de ces deux articles.

Aux termes du I du nouvel article **L. 6332-1**, les Opca changent de dénomination pour devenir des opérateurs de compétences (Opco). Leurs missions sont :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches (1°) ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (2°) et pour leur mission de certification (3°) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle (CPF-transition, qui remplace le congé individuel de formation, CIF) (4°). Cette mission a toutefois été supprimée par l'Assemblée nationale ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME) (5°).

Le **II** mentionne les conventions que les Opco peuvent conclure :

Ils peuvent conclure avec l'État des conventions définissant la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation et du développement des compétences des demandeurs d'emploi. Cette disposition figure actuellement à l'article L. 6332-1-1.

Ils peuvent également conclure avec l'État une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage et la promotion des métiers.

Cette disposition figure actuellement à l'article L. 6242-1 relatif à la collecte par les Opca de la de la taxe d'apprentissage.

Les Opco peuvent enfin conclure avec les régions des conventions d'objectifs et de moyens mentionnées à l'article L. 6211-3 dans sa rédaction issue de l'article 15 du présent projet de loi.

Aux termes du I du nouvel article L. 6332-1-1, l'Opco est agréé par l'autorité administrative pour gérer la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance créée par l'article 17 du présent projet de loi. Il est précisé que les Opco ont une compétence nationale alors que les Opca peuvent avoir une compétence nationale, interrégionale ou régionale (art. L. 6332-1 actuel).

Le II fixe les critères selon lesquels l'agrément est accordé. Comme actuellement s'agissant des critères d'agrément des Opca (art. L. 6332-1 actuel), cette liste mentionne la **capacité financière** et les **performances de gestion**, la **cohérence du champ d'intervention**, le mode de **gestion paritaire**, l'**aptitude à assurer les missions** et la **capacité à assurer un service de proximité** et l'application d'engagements relatifs à la **transparence de la gouvernance** et à la **publicité des comptes**.

Cette liste de critères ne mentionne plus spécifiquement les TPE-PME ni le développement des compétences en milieu agricole et rural, qui sont toutefois mentionnés dans les missions des Opco.

Un décret en Conseil d'État doit fixer le montant minimal de contributions gérées nécessaire à la délivrance de l'agrément. Un décret fixe actuellement un montant minimal collecté, en application de l'article L. 6332-1.

Comme actuellement pour les Opca (art. L. 6332-1), le III précise que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord de branche ou interbranche.

- Contributions supplémentaires

L'article L. 6331-1-2 permet aux Opca de collecter les contributions supplémentaires versées volontairement ou en application d'un accord professionnel. Il est précisé que les contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées par l'organisme.

Le 3° du I du présent article opère les coordinations rendues nécessaires par le changement de dénomination des Opca et par la perte de la mission de collecte des contributions légales (a). Les Opco auront ainsi vocation à collecter les contributions supplémentaires. Il est par ailleurs précisé que la mutualisation des contributions conventionnelles se fait au sein de chaque branche (b).

- Actions prises en charge

L'article L. 6332-1-3 charge le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) d'établir une charte des bonnes pratiques pour les Opcas.

Le 4° du présent article propose une nouvelle rédaction de cet article. Son I définit les actions prises en charge par les Opco, reprenant globalement l'énumération figurant actuellement à l'article L. 6332-1 :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (1°) ;

- les formations financées au titre du compte personnel de formation lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre d'une transition professionnelle, (CPF transition qui remplace le congé individuel de formation, CIF) (2°). Cette mention a toutefois été supprimée par l'Assemblée nationale ;

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

- les dépenses liées à la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs (3°) ;

- si un accord de branche le prévoit, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques (4°).

Cette liste tient d'une part compte de mesures prévues par le présent projet de loi, notamment la suppression du congé individuel de formation remplacé par une modalité particulière de mobilisation du CPF (art. 1^{er}) et la suppression des périodes de professionnalisation (art. 13), et d'autre part d'une concentration des fonds mutualisés sur les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, alors que les Opca peuvent aujourd'hui financer les actions relevant du plan de formation, les Opco pourront financer toute action concourant au développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Cette nouvelle rédaction constitue une restriction du champ des entreprises concernées mais un élargissement de celui des actions couvertes, qui ne sont pas limitées à celles relevant du plan de développement des compétences, qui remplace le plan de formation (art. 6 du projet de loi).

La préparation opérationnelle à l'emploi n'est plus mentionnée à cet article mais l'est à l'article L. 6332-17 dans sa rédaction issue du 17° du I du présent article.

A l'inverse, les contrats d'apprentissage et les coûts de formation des maîtres et tuteurs, qui ne sont actuellement pas financés par les Opca pourront l'être par les Opco, dans le cadre du financement au contrat prévu par le présent projet de loi.

Le tableau ci-dessous résume les modifications ainsi prévues :

Dépenses financées par les Opca (art. L. 6332-1 actuel)	Dépenses financées par les Opco (art. L. 6332-1-3 proposé)
Formations relevant du plan de formation	Actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés
Congé individuel de formation (CIF)	<i>(Le CIF est remplacé par une modalité spécifique de mobilisation du CPF, financée par les CPRI¹)</i>
Formations financées par le CPF	<i>(Les formations au titre du CPF sont financées directement par la Caisse des dépôts)</i>
Contrats et périodes de professionnalisation	Contrats d'apprentissage et de professionnalisation (financement au contrat) et dépenses liées à la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs <i>(Les périodes de professionnalisation sont supprimées)</i>
Si un accord de branche le prévoit, coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles (deux ans maximum)	Si un accord de branche le prévoit, coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles (deux ans maximum)
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	<i>(La POE a vocation à être financée au titre des actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés)</i>

Le II reprend les dispositions figurant actuellement au III de l'article L. 6332-1 interdisant le financement direct ou indirect des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs à l'exception de la prise en charge des frais de déplacement, de séjour et de restauration des personnes siégeant au sein de leurs organes de direction.

- Convention d'objectifs et de moyens

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 6332-1-1 prévoit la conclusion de conventions triennales d'objectifs et de moyens (COM) entre l'État et les Opca.

Le 5° du I du présent article reprend cette disposition en l'adaptant aux Opco. Ces COM devront prévoir les modalités de financement, le cadre d'action, les objectifs et les résultats attendus des opérateurs dans la conduite de leurs missions. La périodicité et le contenu de ces conventions devront être précisés par décret.

¹ Le texte initial prévoyait un financement par les Opco par délégation de France compétences.

Vos rapporteurs notent que cette nouvelle rédaction supprime le bilan triennal des politiques et de la gestion des Opco qui est actuellement prévu à l'article L. 6332-1-1. Selon les informations communiquées à vos rapporteurs, ce bilan était transmis au Cnefop, supprimé par l'article 16 du présent projet de loi, qui n'a jamais produit de rapport sur le sujet.

Cette nouvelle rédaction se substitue aux dispositions actuelles de l'article L. 6332-1-1 relatives à la faculté pour les Opca de conclure avec toute personne morale, notamment les chambres consulaires, des conventions leur permettant de percevoir les contributions des employeurs.

- Incompatibilités

L'article **L. 6332-2-1** pose une incompatibilité entre les fonctions d'administrateur ou de salarié d'un établissement de formation et les fonctions d'administrateur ou de salarié d'un Opca d'une part et entre les fonctions de salarié d'un établissement de crédit et les fonctions de salarié d'un Opca d'autre part.

Le **6° du I** du présent article opère les coordinations rendues nécessaires par la transformation des Opca en Opco. Il remplace par ailleurs le terme « *établissement* » de formation par celui d'« *organisme* » de formation.

- Sections financières

L'article **L. 6332-3** définit les sections financières au sein desquelles sont affectés les fonds collectés par les Opca. Ces sections sont destinées au FPSPP, au CIF, au CPF, aux actions de professionnalisation et au plan de formation. Les articles **L. 6332-3-1** à **L. 6332-3-4** fixent les règles de répartition entre sections financières des fonds collectés par les Opca, en fonction notamment de la taille des entreprises.

Le **7° du I** du présent article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 6332-3 définissant les sections au sein desquelles l'Opco gère la part de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance qui lui est affectée. La rédaction initialement proposée mentionnait trois sections :

- actions de financement de l'alternance (1°) ;
- CPF transition (2°) ;
- actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (3°).

Le **8°** abroge les articles L. 6332-3-1 à L. 6332-3-4 en cohérence avec la nouvelle répartition des fonds gérés, et non plus collectés, par les Opco.

- Dispositions d'application

Le 9° du I présent article prévoit une nouvelle rédaction de l'article L. 6332-6, qui prévoit un décret en Conseil d'État déterminant les conditions d'application de la section. Une partie des éléments qui devront être déterminés par voie réglementaire figurent déjà dans la rédaction actuelle applicable aux Opca. Il s'agit des règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement des Opco (1°), des modalités de mise en œuvre du principe de transparence dans le fonctionnement de l'Opco (2°), des modalités d'information des entreprises et des prestataires de formation (3°), des conditions dans lesquelles l'agrément peut être accordé ou retiré (5°) des règles d'utilisation des éventuels excédents (6°), des conditions d'utilisation des versements et des modalités de fonctionnement des sections financières (7°) et de la définition et des modalités de fixation du plafond des dépenses relatives aux frais de gestion d'information et de mission des Opco (9°).

La rédaction proposée ajoute deux éléments qui ne sont pas prévus actuellement : les conditions dans lesquelles un administrateur provisoire peut être nommé en cas de défaillance de l'Opco (4°) et les conditions de reversement des différentes parts de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (8°).

A l'inverse, la rédaction proposée ne mentionne pas les modalités de versement au FPSPP, supprimé par ailleurs, des fonds qui lui sont dédiés ni les modalités de prise en charge de la rémunération des salariés en formation des entreprises de moins de 11 salariés.

- Fonds d'assurance formation de salariés

La section 2 du chapitre du code du travail relatif aux Opca est relative aux fonds d'assurance formation (FAF).

La sous-section 1, composée de deux articles L. 6332-7 et L. 6332-8, est relative aux FAF de salariés, qui sont appelés à devenir des Opco. Le 10° du I du présent article abroge donc cette sous-section.

- Fonds d'assurance formation de non-salariés

La sous-section 2 de la section relative aux FAF est relative aux fonds d'assurance-formation des non-salariés. L'article L. 6332-11 réserve un pourcentage de la collecte de ces fonds au financement des actions de formation des créateurs ou repreneurs d'entreprise. Le 11° du présent article propose une nouvelle rédaction qui prévoit la répartition de cette collecte en deux fractions, dont les montants sont définis par arrêté, affectées d'une part au financement du CPF des indépendants et d'autre part au conseil en évolution professionnelle. La première est versée à la Caisse des dépôts et consignations alors que la seconde est versée à France compétences.

- Prise en charge par les Opco

La section 3 du chapitre relative aux Opca est actuellement intitulée « *Organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du compte personne de formation* ».

Le 12° du I du présent propose un nouvel intitulé : « *Utilisation des fonds par les opérateurs de compétences pour la prise en charge de l'alternance, du compte personnel de formation et du développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés* ».

Au sein de cette section 3, l'article L. 6332-14 est relatif aux modalités de détermination du montant forfaitaire de la prise en charge des actions qu'ils financent. La détermination d'un tel montant forfaitaire n'a plus lieu d'être en raison de la monétisation du CPF prévue à l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Le 13° propose donc une nouvelle rédaction de l'article L. 6332-14, relative aux dépenses prises en charge par les Opco au titre de la section financière relative au financement de l'alternance. Aux termes du I, pourront ainsi être pris en charge au titre de cette section :

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (1°).
La rédaction initiale mentionnait le coût fixé par les branches ou par un accord collectif ;

- les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation de ces formations (2°) ;

- les dépenses exposées par les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, dans des limites fixées par décret (3°).

S'agissant de la prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, il est précisé que le coût est fixé par les branches ou dans le cas d'un Opco interbranches, par les signataires de l'accord constitutif. Ces coûts « *prennent en compte* » les recommandations de France compétences prévues au 8° de l'article L. 6123-5 dans sa rédaction issue de l'article 16 du présent projet de loi. A défaut de fixation du montant de la pris en charge ou en cas de non-prise en compte des recommandations de France compétences, un décret pourra définir ces modalités.

Le II permet par ailleurs à l'Opco de prendre en charge au même titre :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'inscription aux examens et de formation des bénéficiaires de contrats d'apprentissage en cas de rupture anticipée du contrat et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise (1°),

- une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour certaines catégories de personnes, notamment les demandeurs d'emploi sans qualification (2°) ;

- tout ou partie de la perte de ressources et des coûts de toute nature générés par la mobilité hors du territoire national des alternants (3°).

Les personnes mentionnées au 2° sont les chômeurs sans qualification (a), les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat (b) et celles qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat.

L'article L. 6332-15 permet aux Opca de prendre en charge les dépenses exposées par les salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation et par les employeurs de moins de 11 salariés bénéficiant d'une action de formation en tant que tuteur ou maître d'apprentissage, les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage et les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et une partie des dépenses de tutorat externe engagées par l'entreprise.

L'article L. 6332-16-1 permet aux Opca de prendre en charge une partie des coûts de formation liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation, du CPF et de la préparation opérationnelle à l'emploi ainsi qu'une partie des frais liés à la mobilité des apprentis en dehors du territoire national.

Les dispositions de ces deux articles étant en partie reprises dans la nouvelle rédaction de l'article L. 6332-14 découlant du 13° du I du présent article ou rendue sans objet par d'autres dispositions du présent projet de loi, la rédaction initiale du 14° les abrogeait.

- Financement des contrats de professionnalisation

Dans sa rédaction initiale, le 15° du présent article renumérotait l'article L. 6332-17, relatif à l'utilisation des contributions chômage pour le financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus, qui devient l'article L. 6332-15. L'article L. 6332-17, dans sa rédaction initiale, étant toutefois modifié par ailleurs par le III de l'article 30 du présent projet de loi, cette renumérotation posait un problème, résolu par un amendement adopté par l'Assemblée nationale.

- Financement des CFA

L'article L. 6332-16 permet aux Opca de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) conventionnés et des écoles d'enseignement technologique et professionnel ainsi que de certains établissements d'enseignement privés sans but lucratif.

Dans sa rédaction initiale, le 16° du I du présent article proposait une nouvelle rédaction de cet article aux termes de laquelle l'Opco finance, au titre de la section financière consacrée au CPF de transition, les frais pédagogiques et les frais annexe d'une action éligible au titre de ce compte.

-
- Actions en faveur du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le 17° du I du présent article rétablit un article **L. 6332-17** relatif aux éléments que les Opco peuvent financer au titre de la section financière relative aux actions en faveur du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- les actions de formation du plan de développement des compétences, y compris la rémunération du salarié et les frais annexes (1°) ;
- l'abondement du CPF d'un salarié (2°) ;
- les coûts de diagnostic et d'accompagnement des entreprises en vue de la mise en œuvre d'actions de formation (3°) ;
- la formation des demandeurs d'emplois, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi (4°).

Il est précisé que les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'Opco.

Vos rapporteurs notent que l'intitulé de cette section financière est donc trompeur.

- Conditions d'application

Le 18° du I du présent article crée un nouvel article **L. 6332-17-1** aux termes duquel un décret détermine les conditions d'application de la section 3 du chapitre relatif aux Opco.

- Entrée en vigueur

La transformation des Opca en Opco et la redéfinition de leurs missions doit s'articuler avec la nouvelle architecture du financement de la formation professionnelle, notamment la collecte par les caisses de sécurité sociale, dont les modalités doivent être définies par ordonnance conformément à l'article 20 du présent projet de loi. Le **II** et le **III** définissent un **cadre juridique transitoire**.

Le **II** précise que, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance mentionnée à l'article 20 ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les Opco peuvent financer des organismes prenant en charge notamment le CEP, la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et le CPF. Il est précisé que, pendant cette période transitoire, les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi sont prises en charge dans le cadre d'une section financière spécifique.

Dans sa rédaction initiale, le **III** prévoyait que les Opca agréés au 31 décembre 2018 étaient agréés de droit en tant qu'Opco pour l'année 2019. Un nouvel agrément pris sur le fondement de l'article L. 6332-1-1 dans sa rédaction découlant du présent article devra ensuite être obtenu à compter d'une date initialement fixée au 1^{er} janvier 2020.

Ce nouvel agrément sera subordonné à l'existence d'une convention de branche conclue à cette fin. Il était précisé dans la rédaction initiale que cet agrément prendra en compte la cohérence des champs professionnels et de filière économique.

En l'absence de convention au 1^{er} juin 2019, l'Opco compétent pourra être désigné par l'autorité administrative au plus tard le 15 septembre 2019.

Le transfert de biens, droits et obligations qui sera opéré jusqu'au 31 décembre 2020 à titre gratuit ou moyennant la prise en charge du passif ayant grevé l'acquisition des biens transférés n'est pas imposable.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

1. En commission

Au stade de l'examen en commission, l'Assemblée nationale a adopté seize amendements, dont neuf du Gouvernement.

- Dispositions transitoires relatives au financement du CPF dans le cadre des projets de transition professionnelle

En cohérence avec la création, à l'article 1^{er}, de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) chargées notamment de l'accompagnement des projets de transition professionnelle, trois amendements du Gouvernement ont supprimé les dispositions du présent article relatives au financement du « CPF transition » par les Opco dans la rédaction proposée de l'article L. 6332-1 (missions des Opco), L. 6332-1-3 (actions prises en charge par les Opco) et prévu l'abrogation de l'article L. 6332-16.

Un amendement présenté comme relevant de cette coordination complète en fait la liste des actions qui peuvent être financées par les Opco à titre transitoire en ajoutant, en plus des actions au bénéfice des demandeurs d'emploi, les actions financées par le CPF.

- Accélération du processus de constitution des Opco

Sur proposition du Gouvernement, l'Assemblée nationale a également adopté quatre amendements visant à accélérer le processus de désignation par les branches des Opco compétents.

Ces amendements prévoient que la validité des agréments des Opca et des Octa expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019. Un nouvel agrément pris sur la base des nouvelles règles découlant du présent article devra être obtenu au plus tard à cette même date. Le nouvel agrément est conditionné par la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux représentatifs dans son champ d'application. A défaut de transmission d'un tel accord au 31 octobre 2018, l'Opco compétent pourra être désigné par l'autorité administrative. Comme dans la rédaction initiale, il est prévu que l'agrément prendra en compte la cohérence des champs professionnels et des filières

économiques. Par cohérence, un autre amendement avance au 31 décembre 2019 au lieu du 31 décembre 2020 la date limite de dévolution des biens, droits et obligations des Opca vers les nouveaux Opco. Enfin, un amendement précise que les dispositions relatives à ces dévolutions (III du présent article) entrent en vigueur dès la promulgation du présent projet de loi.

Par ailleurs, un amendement du Gouvernement vise à permettre aux Opco de prendre en charge des actions mises en œuvre auprès d'un jeune dont le contrat d'apprentissage a été rompu avant son terme, en cohérence avec des modifications intervenues à l'article 9 du présent projet de loi.

Un amendement de la rapporteure confie aux Opco une mission supplémentaire (6°), relative à la promotion des formations sur le poste de travail et à distance. Ces modalités de formations sont citées à l'article L. 6313-2 dans sa rédaction résultant de l'article 4 du présent projet de loi.

Le présent article prévoit le transfert vers l'article L. 6332-15 des dispositions actuelles de l'article L. 6332-17 et une nouvelle rédaction de ce dernier article. Or, le III de l'article 30 du présent projet de loi prévoit par ailleurs une modification rédactionnelle de l'article L. 6332-17. Un amendement de la rapporteure a prévu une nouvelle rédaction des 14°, 15° et 16° du présent article. Dans la rédaction découlant des travaux de l'Assemblée nationale, l'article L. 6332-15 reprend les dispositions actuelles de l'article L. 6332-17 en intégrant la modification initialement prévue à l'article 30 (14°) et les articles L. 6332-16 et L. 6332-16-1 sont abrogés.

Par cohérence, le III de l'article 30 du présent projet de loi a été supprimé.

Un amendement du Gouvernement a complété la rédaction proposée de l'article L. 6332-14 (13° du présent article). Le 1° du II de cet article permet à l'Opco de financer des actions auprès d'apprentis dont le contrat a été rompu. L'amendement adopté par l'Assemblée nationale ajoute une mention de l'article L. 6222-18. Cet ajout est cohérent avec les dispositions de l'article 9 du présent projet de loi, qui prévoit d'une part des modalités de rupture pour faute grave et crée d'autre part un article L. 6222-18-2 permettant à l'apprenti de rester au sein du CFA même après la rupture de son contrat d'apprentissage.

Deux amendements présentés comme des amendements de coordination ont également été adoptés à l'initiative de la rapporteure. L'un vise à ce que soient mentionnées à l'article L. 6332-1-3 (4° du présent article) non seulement les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage mais également les dépenses afférentes à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le second ajoute les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance parmi les actions pouvant être prises en charge par l'Opco au titre de la de l'aide au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Un amendement d'Hélène Vainqueur-Christophe, députée, a prévu la publication de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et chaque Opco.

Deux amendements rédactionnels ont enfin été adoptés par la commission.

- En séance publique

En séance publique, treize amendements ont été adoptés, dont quatre du Gouvernement et cinq amendements rédactionnels de la rapporteure.

Un amendement du Gouvernement a supprimé la notion de filière dans les critères d'agrément des Opco. La rédaction retenue au 2° de l'article L. 6332-1-1 se limite donc à mentionner ainsi la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention.

Un amendement de la rapporteure a précisé les conditions dans lesquelles un administrateur provisoire de l'Opco peut être nommé (art. L. 6332-6). Est ainsi mentionné le non-respect des délais de paiement par l'opérateur, fixés par ce même amendement au trentième jour suivant la date de réception des pièces justificatives.

Un amendement du Gouvernement a précisé que les Opco prennent en charge les contrats d'apprentissage et de professionnalisation non pas au coût mais au niveau de prise en charge fixé par les branches ou par un accord collectif. Il est précisé que ce coût est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Il est précisé que les niveaux de prise en charge peuvent faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public. En outre, cet amendement permet aux Opco de prendre en charge au titre de la section consacrée aux actions de financement de l'alternance les frais annexes à la formation des titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration, dans des conditions déterminées par décret. L'exposé sommaire de cet amendement gouvernemental prévoit une concertation avec les acteurs afin de préciser le périmètre précis des frais annexes pouvant être mis en place.

Un amendement de la rapporteure a également complété la liste des dépenses pouvant être prises en charge au titre de la même section afin de mentionner les actions portées par une convention-cadre de coopération entre l'État et un Opco, mentionnées au b du 1° du II de l'article L. 6332-1, dans sa rédaction issue du présent article. Un plafond de prise en charge doit être précisé par voie réglementaire.

Un amendement de notre collègue député Gérard Cherpion a ajouté afin de permettre à l'Opco de prendre en charge, selon des modalités fixées par un accord de branche, les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury de VAE. Cette disposition est insérée à l'article L. 6332-17, relatif aux dépenses relevant dans la section financière relatives aux actions utiles au développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés. Il est précisé que les dépenses en question couvrent : « les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent et, le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache. La prise en charge de telles dépenses par les Opca est aujourd'hui prévue par l'article L. 6313-12.

Un amendement du Gouvernement a inséré un **IV** et un **V** et un **VI** au présent article.

L'article 17 de la loi du 5 mars 2014¹ a prévu que les agréments des Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (TA) dont le champ d'intervention correspond à un centre de formation des apprentis national et un organisme gestionnaire national expirent le 31 décembre 2018. Le **IV** du présent article repousse cette date au 31 décembre 2019, date à laquelle leur mission de collecte aura été reprise par les nouveaux Opco. Le **V** précise que le reliquat de TA et de contribution supplémentaire (CSA) à l'apprentissage non utilisé ou non encaissé, de même que les biens affectés à l'activité de collecte font l'objet d'une dévolution à un Opco à compétence nationale au plus tard le 15 juillet 2020. Les transferts correspondants sont effectués à titre gratuit ou moyennant la seule prise en charge du passif et est exonéré de tout impôt ou taxe.

Le **VI** prévoit le transfert du reliquat de TA et de CSA non utilisés au 31 décembre 2019 par les chambres consulaires habilitées à les collecter seront reversés au Trésor public au plus tard le 15 juillet 2020.

Il est par ailleurs précisé que le **IV** entre en vigueur dès la publication du présent projet de loi, le **V** et le **VI** entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2019 conformément à l'article 25 du présent projet de loi.

Enfin, un amendement du Gouvernement a complété les dispositions transitoires afin de permettre aux Opco d'assurer le financement des contrats d'apprentissage au coût fixé par les branches à compter du 1^{er} janvier 2020.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

III - La position de la commission

Si la transformation des Opca en Opco et la redéfinition de leurs missions constitue une évolution conséquente, l'adoption de treize amendements du Gouvernement démontre une certaine impréparation.

Il ressort des auditions menées par vos rapporteurs que la mission de collecte ne représente aujourd'hui qu'une part anecdotique de la mission des Opca. Le transfert de cette mission aux organismes de recouvrement des cotisations sociales doit permettre une meilleure efficacité de cette collecte. Il conviendra néanmoins de veiller à ce que les Opco aient accès aux informations que leur procure l'appel des cotisations, et il est à craindre que, à défaut d'une communication efficace auprès des entreprises, les Opco aient du mal à mobiliser les contributions volontaires qui représentent actuellement des volumes financiers importants (1,3 milliard d'euros en 2016 selon l'étude d'impact p. 179).

Le Gouvernement a annoncé son intention de profiter de la transformation des Opca en Opco pour réduire leur nombre, dans la logique de restructuration des branches professionnelles engagée et qui progresse lentement. Parallèlement à l'examen du projet de loi, la ministre du travail a confié une mission à MM. Jean-Marie Marx, président du Cenfop et René Bagorski, président de l'Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation (AFREF) afin qu'ils proposent, avant la première quinzaine du mois d'août 2018, des scénarios de construction des opérateurs de compétences. Vos rapporteurs notent que cette mission confiée alors que le projet de loi n'est pas adopté et que les dispositions législatives futures relatives aux Opco ne sont donc pas arrêtées est relativement peu respectueuse du travail parlementaire. Ils notent d'ailleurs que la lettre de mission datée du 29 mai 2018 précise que le périmètre d'intervention des Opco pourra se faire selon une logique sectorielle ou selon une logique de filière, cette dernière ayant été supprimée du texte adopté par l'Assemblée nationale.

Cette lettre de mission mentionne par ailleurs que « *si le nombre final d'opérateurs ne constituera pas, en soi, un critère de succès de la transformation, la recherche de cohérence, au vu du paysage actuel, devrait conduire à un paysage post-réforme dessinant entre dix à quinze opérateurs agréés* ».

Le délai laissé aux branches pour conclure des accords constitutifs des nouveaux Opco apparaît excessivement réduit dans le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale. En effet, alors que les critères d'agrément et notamment celui, essentiel, du seuil de gestion ne sont pas connus, il est demandé aux partenaires sociaux de transmettre leurs accords avant le 31 octobre 2018, pour une transformation effective au 1^{er} janvier. A défaut, il reviendrait à l'État de désigner les opérateurs compétents pour chaque branche. Ces délais sont manifestement trop courts.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (COM-376) repoussant au 31 décembre 2018 la date limite de négociation et au 1^{er} avril 2019 la mise en place des nouveaux Opco. Cette date permet à la fois aux partenaires sociaux de négocier de manière plus sereine et aux futurs Opco d'être opérationnels à temps pour procéder à la collecte au titre de l'année 2020 puis de mettre en œuvre le financement au contrat des CFA.

S'agissant de la contribution des travailleurs non-salariés, il est apparu à votre commission qu'il n'était pas pertinent qu'elle soit affectée en partie au financement du CPF alors que ce n'est pas le cas pour la contribution des entreprises de moins de 11 salariés. Votre commission a donc adopté un amendement (COM-395) de vos rapporteurs visant à supprimer ce fractionnement.

Votre commission a également souhaité compléter les critères servant à déterminer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, afin d'assurer la viabilité financière des CFA. Elle a adopté un amendement (COM-394) de ses rapporteurs visant à mentionner les coûts pédagogiques spécifiques à chaque formation, l'accompagnement des salariés en amont du contrat, le lieu de résidence du salarié et les frais liés au coût du foncier, à l'amortissement des investissements et à l'aide au transport.

Votre commission a par ailleurs adopté deux amendements de coordination de vos rapporteurs :

- un amendement (COM-384) visant à assurer les coordinations rendues nécessaires par la réécriture par l'Assemblée nationale de l'article 17 ;

- un amendement (COM-392) permettant la prise en charge par les Opco du dispositif d'entrée en apprentissage qu'un amendement de vos rapporteurs à l'article 8 a réintroduit dans le texte ;

- un amendement (COM-416) visant à mentionner, en cohérence avec des modifications introduites à l'Assemblée nationale, non pas le coût des contrats d'alternance mais leur niveau de prise en charge.

Votre commission a également adopté un amendement rédactionnel de vos rapporteurs (COM-375), un amendement de précision de M. Daniel Chasseing (COM-144) et un amendement (COM-78) de M. Olivier Henno précisant, comme c'est le cas actuellement pour les Opca, que l'Opco peut prendre en charge les dépenses afférentes à la participation à un jury de VAE, non seulement pour les salariés mais également pour les bénévoles.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 19 bis

(art. L. 14-10-5 du code de l'action sociale et des familles)

**Financement de la formation des personnels non-soignants
des établissements médico-sociaux**

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale sur proposition du Gouvernement, vise à élargir la possibilité dont dispose la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) de financer la formation des personnels non-soignants des établissements médico-sociaux.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 14-10-5 du code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoit (2° du IV) la possibilité pour la CNSA de consacrer des dépenses à la formation des personnels soignants des établissements sociaux et médico-sociaux relevant de son champ de compétences.

Le présent article, issu d'un amendement du Gouvernement adopté à l'Assemblée nationale en séance publique, élargit cette possibilité de financement par la CNSA à la formation des personnels non-soignants en supprimant le terme « soignants ».

L'exposé sommaire précise que l'intervention de la CNSA dans le domaine de la formation s'inscrit dans le cadre de conventions de partenariat avec des Opca et représente une dépense annuelle de 12 millions d'euros.

III - La position de votre commission

L'élargissement proposé semble pertinent au vu des enjeux que représente la question de la dépendance et de la nécessité de développer les compétences permettant d'y faire face.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 20

Habilitation à confier par ordonnances le recouvrement des contributions des employeurs au financement de la formation professionnelle aux Urssaf

Objet : Cet article autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures de nature législative nécessaires au transfert aux Urssaf du recouvrement des contributions des employeurs destinées au financement de la formation professionnelle.

I - Le dispositif proposé

Le présent article habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'attribuer aux unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) le recouvrement, l'affectation et le contrôle des contributions mentionnées à l'article L. 6131-1 dans sa rédaction résultant de l'article 17 du présent projet de loi (1°). Cette habilitation doit par ailleurs permettre au Gouvernement d'harmoniser l'état du droit, en particulier le code du travail, le code général des impôts, le code de la sécurité sociale et le code rural et de la pêche maritime (2°) et d'assurer la cohérence des textes et d'abroger les dispositions devenues sans objet (3°).

Cette habilitation serait valable pour une durée de 18 mois à compter de la promulgation du présent projet de loi et un projet de loi de ratification devrait être déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de notre collègue députée Justine Benin, aux termes duquel un décret fixe la liste des informations relatives aux entreprises qui devront être communiquées par les Urssaf à France compétences et aux Opco.

III - La position de votre commission

Le présent projet de loi prévoit de confier la mission de collecter les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage non plus à des organismes paritaires mais aux organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales.

Il ressort des auditions de votre rapporteur que les missions de collecte ne représentent qu'une part désormais accessoire au sein des missions des Opca. Confier cette collecte aux Urssaf ne constitue donc pas une remise en cause fondamentale du rôle de ces organismes, appelés à poursuivre le développement de leur offre de service en faveur des entreprises.

Le Gouvernement justifie ce transfert notamment par son souhait de rationaliser et de simplifier les circuits financiers. La collecte par les Urssaf pourrait en outre permettre un meilleur taux de recouvrement à un coût inférieur.

Vos rapporteurs perçoivent toutefois le risque que les entreprises assimilent la contribution à la formation professionnelle à une cotisation sociale supplémentaire qui les libérerait de tout effort en matière de formation professionnelle.

Le recours à une ordonnance semble justifié par le caractère technique des règles de recouvrement.

Par ailleurs, en perdant l'occasion de contact direct avec les entreprises que représente la collecte, les Opco pourraient perdre l'accès à des informations utiles à l'exercice de leurs missions. Le décret prévu par l'Assemblée nationale apparaît donc particulièrement nécessaire.

Votre commission a adopté un amendement rédactionnel (COM-379) de vos rapporteurs ainsi qu'un amendement de Mme Pascale Gruny (COM-70 rect bis) visant à préciser que les règles de contrôle qui seront fixées par l'ordonnance devront respecter le principe du contradictoire.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 21

(art. L. 6361-1 à L. 6361-4, L. 6362-1 à L. 6362-6,
L. 6362-6-1 [nouveau], L. 6362-6-2 [nouveau], L. 6362-7, L. 6362-7-2,
L. 6362-8, L. 6362-10 et L. 6362-11 du code du travail)

**Contrôle administratif et financier de l'État
sur les actions de formation professionnelle**

Objet : Cet article procède à l'adaptation des règles encadrant le contrôle administratif et financier de la formation professionnelle afin de tirer les conséquences du regroupement des actions de formation professionnelle continue et d'apprentissage et du nouveau schéma commun de financement et de gestion de la formation professionnelle initiale et continue.

I - Le dispositif proposé

Le contrôle administratif et financier de la formation professionnelle est encadré par le titre VI du livre III de la sixième partie du code du travail (**articles L. 6361-1 à L. 6363-2**).

L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les organismes utilisant des fonds publics ou mutualisés afin de réaliser des actions de formation professionnelle continue. Ce contrôle s'applique ainsi aux employeurs au titre de leur participation financière au développement de la formation professionnelle. Il s'exerce également sur les organismes participant au financement et à la réalisation des actions de formation : organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), organismes habilités à percevoir la contribution de financement des travailleurs indépendants, organismes de formation, ceux réalisant des bilans de compétences ou intervenant dans la validation des acquis de l'expérience, et organismes réalisant des activités d'accueil, d'information d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle.

Ce contrôle porte **sur l'ensemble des moyens techniques, financiers et pédagogiques, à l'exclusion de la vérification de la qualité des formations**, dédiés à la réalisation des activités de formation professionnelle continue.

Il est réalisé sur pièces et sur place par des agents de contrôle de l'inspection du travail, des inspecteurs de la formation professionnelle¹ et des agents de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle et relevant des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Le I du présent article modifie les dispositions du code du travail relatives au contrôle administratif et financier exercé par l'État sur les activités de formation professionnelle afin les adapter au nouveau cadre proposé par le projet de loi qui prévoit :

- l'harmonisation des règles régissant la formation professionnelle continue et l'apprentissage, sous un cadre commun consacré à la « formation professionnelle »² ;

- le regroupement des financements au sein d'une contribution unique³ ;

- la participation de nouveaux acteurs au financement et à la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, en particulier les opérateurs de compétences (Opc) et France compétences⁴.

Le champ du contrôle exercé sur les organismes de formation est également élargi, afin que les agents de contrôle puissent non seulement vérifier la réalité des actions de formation conduites, mais également les objectifs poursuivis et les moyens mis en œuvre pour les atteindre.

Les modifications proposées par le présent article sont répertoriées dans les tableaux ci-après.

¹ Les inspecteurs de la formation professionnelle ont été intégrés au corps des inspecteurs du travail en vertu du décret n° 98-624 du 20 juillet 1998 fixant les conditions exceptionnelles d'intégration de fonctionnaires du corps des inspecteurs de la formation professionnelle dans le corps de l'inspection du travail et modifiant le décret n° 75-273 du 21 avril 1975 portant statut particulier de l'inspection du travail.

² Pour mémoire, l'article 11 fait des centres de formation d'apprentis des organismes de formation de droit commun et abroge le titre V du livre II de la sixième partie du code du travail (articles L. 6251-1 à L. 6252-13) qui régit l'inspection et le contrôle de l'apprentissage.

³ Voir les commentaires des articles 17 et 20.

⁴ Concernant France compétences, voir le commentaire de l'article 16 ; concernant les opérateurs de compétences, voir le commentaire de l'article 19.

**Modifications relatives à l'objet du contrôle
exercé sur la formation professionnelle**

Article ou intitulé concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
	L'intitulé du titre VI du livre III de la sixième partie est modifié afin de supprimer le terme « continue » et faire ainsi appliquer le contrôle à l'ensemble de la formation professionnelle.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6361-1	Cet article prévoit que l'État exerce un contrôle administratif et financier sur les employeurs conduisant des actions de formation. Il est modifié afin d'intégrer la nouvelle définition des actions de formation et pour mentionner les Opco parmi les financeurs de ces actions, au lieu des Opca et du FPSPP.	Identique à celle de l'ordonnance prévue à l'article 20 et au plus tard le 31 décembre 2020
L. 6361-2	Cet article énumère les organismes pouvant faire l'objet d'un contrôle. Il est modifié afin de substituer les Opco aux Opca, de mentionner les organismes réalisant des CEP financés par France compétences et ceux participant aux actions de formation dans sa nouvelle définition.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6361-3	Cet article précise l'étendue du contrôle exercé. Il porte sur les moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, et s'appliquera à l'ensemble de ces moyens mis en œuvre pour la formation professionnelle, initiale et continue.	1 ^{er} janvier 2019
L.6361-4	La sous-section 2 du chapitre I ^{er} du titre VI, relative au contrôle de l'obligation de financement des employeurs, contenant cet article unique, est abrogée. Elle prévoit que les agents de contrôle s'assurent du respect par les employeurs de leurs obligations de participer au développement de la formation professionnelle continue. Ce contrôle ne s'applique toutefois pas aux travailleurs indépendants. Ce contrôle sera désormais effectué par les URSSAF, futurs collecteurs de la contribution unique.	1 ^{er} janvier 2019

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

**Modifications relatives au déroulement des opérations de contrôle
exercées sur la formation professionnelle**

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
L. 6362-1	Cet article prévoit que les organismes finançant des actions de formation doivent communiquer aux agents de contrôle les renseignements nécessaires à leurs missions. Il est modifié afin de remplacer les Opca et le FPSPP par les Opco, la Caisse des dépôts et consignations, France compétences et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement des travailleurs indépendants.	Identique à celle de l'ordonnance prévue à l'article 20 et au plus tard le 31 décembre 2020
L. 6362-2	Cet article, qui concerne les documents que doivent présenter les employeurs aux agents de contrôle, est réécrit par coordination avec les nouvelles règles d'abondement et d'alimentation du compte personnel de formation.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-3	Cet article prévoit le remboursement aux organismes financeurs des fonds dédiés à la formation professionnelle qui auraient été utilisés pour poursuivre d'autres buts. Il est modifié afin de mentionner la nouvelle définition des actions de formation. En outre, les buts pouvant être poursuivis par ces actions de formation sont étendus aux articles L. 6313-1 à L. 6313-8 afin de couvrir notamment les validations d'acquis de l'expérience et les actions d'apprentissage ¹ .	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-4	Cet article prévoit que les agents de contrôle vérifient auprès des employeurs la réalité des actions de formation qu'ils conduisent. Il est modifié afin que le contrôle permette de vérifier que les employeurs poursuivent « les objectifs et la réalisation » des actions de formation. Par coordination, l'énumération des organismes financeurs est modifiée afin de mentionner les Opco.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-5	Cet article prévoit que les organismes contrôlés doivent présenter les documents permettant de retracer le rattachement et le bien-fondé de l'utilisation des fonds perçus. Par coordination, ces documents concerneront l'ensemble des activités de la formation professionnelle. Le contrôle de conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales encadrant ces activités s'effectuera également au regard des dispositions réglementaires.	1 ^{er} janvier 2019

¹ Voir le commentaire de l'article 4.

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
L. 6362-6	Les organismes assurant des actions de formation doivent présenter les documents établissant la réalité des actions conduites. Cet article est modifié pour tenir compte de la nouvelle définition des actions de formation et pour préciser que les documents produits devront permettre d'établir les objectifs, la réalisation des actions et les moyens mis en œuvre.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-6-1	Article nouveau. Il prévoit que les Opco, les organismes financés par la contribution des travailleurs indépendants et ceux réalisant des CEP financés par France compétences peuvent être condamnés à verser au Trésor public les fonds qu'ils auraient indûment employés.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-6-2	Article nouveau. Les organismes réalisant des actions d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle, dont une partie est financée par l'État, peuvent être condamnés à lui reverser, à due proportion de sa participation, le montant des dépenses non conformes à leur objet.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-7	Cet article est modifié par coordination avec la nouvelle définition des actions de formation. Il prévoit que les organismes de formation, solidairement avec leurs dirigeants, versent au Trésor public une somme équivalente au montant des dépenses injustifiées constatées à l'occasion du contrôle.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-7-2	Cet article prévoit que les employeurs et prestataires d'actions de formation établissant de faux documents doivent rembourser au Trésor public les sommes indûment perçues. Le champ d'application sera réduit aux documents visant à obtenir le versement d'une aide ou le paiement de prestations de formation. Sont supprimées la faute visant à éluder l'une de ses obligations et la sanction visant à reverser les sommes imputées à tort sur l'obligation en matière de formation.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-8	Cet article prévoit que les contrôles s'exercent sur place ou sur pièces. Il est modifié par coordination pour s'appliquer à l'ensemble de la formation professionnelle.	1 ^{er} janvier 2019
L. 6362-10	Cet article prévoit une procédure contradictoire avant toute sanction administrative. Le cas des décisions de rejet « de dépenses » est supprimé pour ne maintenir que celle de versement.	1 ^{er} janvier 2019

Article concerné	Modifications proposées	Entrée en vigueur
L. 6362-11	Cet article oblige l'autorité administrative effectuant le contrôle à informer les organismes contrôlés des constats opérés. Il est modifié afin de prévoir que cette procédure concernera les actions de formation ou de CEP pouvant être financées par l'ensemble des acteurs qui participeront à ce financement : État, collectivités territoriales, Caisse des dépôts et consignations, France compétences, Pôle emploi, employeurs, Opco et organismes recevant la contribution des travailleurs indépendants.	1 ^{er} janvier 2019

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Le **II** prévoit que les dispositions du présent article entreront en vigueur au **1^{er} janvier 2019**, à l'exception des dispositions liées au contrôle des versements des employeurs. Celles-ci seront en effet applicables à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance qui organisera la collecte de la nouvelle contribution unique par les URSSAF, comme le prévoit l'article 20, et au plus tard au 31 décembre 2020.

Le **III** aménage une **période transitoire** entre le 1^{er} janvier 2019 et l'entrée en vigueur des dispositions précitées organisant le contrôle des versements des employeurs. Dans cet intervalle, l'État exercera un contrôle administratif et financier sur les dépenses des employeurs au titre de leur obligation de financement de la formation professionnelle résultant de l'article 17 ainsi que sur les actions de formation qu'ils réaliseront lorsqu'elles seront financées par l'État, les collectivités territoriales, Pôle emploi ou les Opco. Les agents de contrôle pourront demander aux employeurs les documents établissant la réalité et le bien-fondé de ces dépenses. A défaut l'employeur devra verser au Trésor public les sommes correspondantes, majorées des insuffisances constatées¹.

Le **IV** prévoit que les personnes actuellement soumises au contrôle administratif et financier au titre de leur activité d'apprentissage et les organismes paritaire agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif) qui cesseront leur activité resteront soumis aux contrôles et sanctions associés, résultant du droit antérieur à l'application de la présente loi, jusqu'à trois ans après leur dernière année d'activité.

¹ Dans les conditions prévues à l'article 17 du présent projet de loi et à l'article L. 6323-13 du code du travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Deux amendements de coordination présentés par le Gouvernement ont été adoptés en commission. Le premier amendement vise à ajouter **les commissions paritaires chargées de financer les projets de transition professionnelle** parmi les organismes pouvant faire l'objet d'un contrôle administratif et financier de l'État. Le second amendement ajoute également ces commissions parmi les organismes devant communiquer aux agents de contrôle les renseignements nécessaires à leurs missions.

Un amendement de coordination de la rapporteure a été adopté en séance publique. Le contrôle administratif et financier de l'État sur les actions de formation conduites par les employeurs pourra également s'exercer lorsque ces actions seront financées par la Caisse des dépôts et consignations, celle-ci devenant gestionnaire du compte personnel de formation.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs approuvent les dispositions contenues dans le présent article visant à adapter les règles de contrôle administratif et financier de l'État à la nouvelle définition des organismes de formation qui englobera les organismes de formation continue et initiale, dont les centres de formation d'apprentis.

Toutefois, vos rapporteurs regrettent que trop peu d'agents soient dédiés au contrôle de la formation professionnelle. En effet, la Cour des comptes a constaté que l'État disposait de 152 agents affectés au contrôle de formation professionnelle¹, répartis dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ce sont des effectifs insuffisants pour assurer un contrôle effectif des actions de formation professionnelle dispensées sur le territoire.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Cour des comptes, rapport public annuel 2017, page 174.

CHAPITRE VI

Dispositions outre-mer

Article 22

(art. L. 6521-3, L. 6523-1, L. 6523-2, L. 6523-5-3, L. 6523-6-1
à L. 6523-6-3, L. 6523-7 et L. 6524-1 du code du travail)

Mesures de coordination pour l'application outre-mer des dispositions relatives à la formation professionnelle

Objet : Cet article procède aux mesures de coordination nécessaires à l'application dans les départements et régions d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon des dispositions relatives à la formation professionnelle initiale et continue telles qu'elles résulteront des modifications issues du présent projet de loi.

I – Le dispositif proposé

Le présent article procède à la modification des dispositions relatives à l'outre-mer pour tirer les conséquences des modifications proposées par le présent projet de loi en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Les dispositions relatives à l'application outre-mer de la formation professionnelle figurent au livre V de la sixième partie du code du travail (**articles L. 6511-1 à L. 6524-1**).

Ces adaptations concernent d'une part les départements et régions d'outre-mer (DROM), qui comprennent la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et La Réunion, et d'autre part les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les modifications proposées par **les I à IV du présent article** sont répertoriées dans le tableau ci-dessous.

Modifications des dispositions d'application outre-mer

Article ou intitulé concerné	Modifications proposées
	L'intitulé du chapitre II du titre II du livre V de la sixième partie sur « l'apprentissage » est renommé « dispositions spécifiques à l'apprentissage », pour tenir compte du regroupement de l'ensemble des activités de formation initiale et continue. Ce chapitre prévoit que les modalités spécifiques d'application du livre II de la sixième partie relatif à l'apprentissage seront définies par décret.

Article ou intitulé concerné	Modifications proposées
L. 6521-3	Cet article prévoit que l'établissement de la carte des formations initiale par la région n'est pas applicable à Mayotte. Il est modifié par coordination avec la modification de l'article L. 6121-1 par l'article 15 du présent projet de loi, qui prévoit que la carte ne portera plus sur l'apprentissage.
L'intitulé du chapitre III du titre II du livre V de la sixième partie « formation professionnelle continue » est modifié afin de supprimer le mot « continue » et couvrir par conséquent l'ensemble des activités de formation professionnelle.	
L'intitulé de la section 1 de ce chapitre III consacré au financement de la formation professionnelle continue est également modifié afin de supprimer le même mot.	
L. 6523-1	Cet article prévoit que des Opca interprofessionnels peuvent assurer la collecte des contributions à la formation professionnelle dans les DROM, à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy. Il est modifié pour tenir compte du nouveau mécanisme de collecte et du remplacement des Opca par les Opco.
L. 6523-2	Cet article prévoit que les Opca interprofessionnels précités rendent compte aux Opca à compétence nationale et professionnelle des fonds qu'ils collectent. Il est modifié pour tenir compte des nouvelles missions des Opco qui gèreront ces fonds.
L. 6523-5-3	Article abrogé. Il prévoit que le taux de contribution à la formation professionnelle continue des entreprises d'au moins 11 salariés peut être adapté à Mayotte. Cette contribution étant remplacée par une contribution unique à l'article 17 du présent projet de loi, cet article devient sans objet, d'où son abrogation.
L. 6523-6-1	Cet article adapte les règles relatives aux missions et à la composition des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) dans les DROM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est réécrit pour tenir compte des modifications apportées à l'article L. 6123-3 par l'article 16 du présent projet de loi. Seront également membres du Crefop dans ces collectivités les représentants des organisations syndicales et d'employeurs « les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel ».
L. 6523-6-2 et L. 6523-6-3	Articles abrogés. Ces deux articles adaptent aux DROM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon les règles encadrant le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef). Ce comité étant supprimé par l'article 16, ces deux articles deviendront sans objet, d'où leur abrogation.

Article ou intitulé concerné	Modifications proposées
L. 6523-7	Cet article renvoie actuellement à un décret en Conseil d'État les mesures d'adaptation pour l'application des dispositions relatives à l'accès, aux dispositifs et aux financements de la formation professionnelle continue dans les DROM, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. Cet article est réécrit afin de prévoir que ces mesures d'adaptation seront prises par décret simple et porteront sur l'ensemble de la sixième partie du code relative à la formation professionnelle pour son application dans ces collectivités ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon.
L. 6524-1	Article abrogé. Il prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des règles encadrant le congé pour validation des acquis de l'expérience dans les DROM, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Le V du présent article prévoit qu'un décret déterminera, à compter du 1^{er} janvier 2019, les modalités selon lesquelles le plafond de sécurité sociale en vigueur à Mayotte sera progressivement supprimé pour l'application de la nouvelle contribution unique aux entreprises d'au moins onze salariés au titre des années 2018, 2019, 2020 et 2021.

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 a adopté un amendement de coordination (COM-403) présenté par vos rapporteurs. Sur le fond, vos rapporteurs ont considéré que le présent article ne présentait aucune difficulté particulière nécessitant sa modification.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE VII

Dispositions diverses et d'application

Article 23

(ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017

portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ; ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat et ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au code du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte)

Ratification d'ordonnances relatives au compte personnel d'activité et au droit du travail applicable à Mayotte

Objet : Cet article propose de ratifier sans modification trois ordonnances concernant le compte personnel d'activité dans la fonction publique, la mise en œuvre de ce compte pour certains agents des chambres consulaires, et l'adaptation du code du travail à Mayotte.

I - Le dispositif proposé

A. Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

1. Les dispositions d'habilitation

L'article 44 de la loi « Travail » du 8 août 2016¹ a habilité le gouvernement à prendre par ordonnances les mesures relatives au **compte personnel d'activité**, à la formation et à la santé et la sécurité au travail **dans la fonction publique**.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Article 44 de la loi « Travail » du 8 août 2016

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

1° Mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;

2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;

3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° du présent I lorsqu'un agent public change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent public ;

4° Renforcer les garanties en matière de formation des agents publics, notamment les droits et congés y afférents ;

5° Renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics ;

6° Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail.

II. - L'ordonnance prévue au I du présent article est prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Le délai maximum de neuf mois entre la promulgation de la loi « Travail » et la publication de l'ordonnance a été respecté. C'est également le cas pour le délai de six mois entre la publication de l'ordonnance et le dépôt du projet de loi de ratification, puisque ce dernier a été déposé au Sénat le 12 avril 2017¹.

2. Les dispositions de l'ordonnance

Le titre I^{er} (articles 1^{er} à 7) détermine les conditions d'extension du compte personnel d'activité aux agents publics et comporte diverses dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'objet du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les fonctionnaires est précisé.

¹ *Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, n° 506 rectifié (2016-2017), déposé au Sénat le 12 avril 2017.*

Le CPA dans la fonction publique est composé de deux volets : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Contrairement aux salariés de droit privé, il ne comprend pas le compte professionnel de prévention (C2P). Le CPA a pour objet de renforcer l'autonomisation des parcours professionnels. Un service en ligne permet au titulaire du CPA de consulter ses droits.

Les règles applicables au CPF sont également précisées s'agissant des formations pouvant être suivies grâce à ce compte, des règles d'abondement du compte et d'utilisation des droits ainsi que son articulation avec d'autres droits à la formation professionnelle. Le CPF repose sur un principe de portabilité permettant de conserver les droits acquis en cas de changement d'employeur. C'est notamment le cas pour les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique, lorsqu'un agent public occupe un emploi du secteur privé ou lorsqu'il perd la qualité d'agent public.

Par ailleurs, ces dispositions relatives au CPA et au CPF sont applicables aux agents contractuels.

Des mesures spécifiques permettent l'application de ces dispositifs aux agents de la fonction publique territoriale.

Le titre II (articles 8 à 13) concerne la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

A défaut d'ouvrir le C2P à la fonction publique, la présente ordonnance renforce les garanties ouvertes aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, notamment les droits et congés pour raisons de santé. L'accès au temps partiel thérapeutique pour les agents publics est simplifié en supprimant la condition de six mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle avant l'ouverture du droit.

Il est créé une période de préparation au reclassement mobilisable par les employeurs publics pour accompagner les agents devenus inaptes ou sur le point de le devenir et dont les besoins de reconversion sont avérés. Elle permet à l'employeur public de proposer une solution de reclassement aux agents reconnus inaptes à leurs fonctions mais dont l'inaptitude définitive à tout emploi public n'a pas été prononcée.

Il est créé un régime de présomption d'imputabilité du service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles. Il est également créé un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Les employeurs publics ont l'obligation de communiquer à leurs agents les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles.

B. Ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat

1. Les dispositions d'habilitation

L'article 45 de la loi « Travail » du 8 août 2016 a habilité le gouvernement à prendre par ordonnances les mesures relatives au **compte personnel d'activité pour certains agents des chambres consulaires**.

Article 45 de la loi « Travail » du 8 août 2016

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

1° Mettre en œuvre un compte personnel d'activité pour chaque agent des chambres consulaires régi par un statut relevant de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers, ayant pour objet d'informer son titulaire sur ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;

2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;

3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° lorsqu'un agent des chambres consulaires change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent des chambres consulaires ;

4° Adapter aux agents des chambres consulaires la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail et à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité.

II. - L'ordonnance prévue au I est prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Le délai maximum de neuf mois entre la promulgation de la loi « Travail » et la publication de l'ordonnance a été respecté. C'est également le cas pour le délai de six mois entre la publication de l'ordonnance et le dépôt du projet de loi de ratification, puisque ce dernier été déposé au Sénat le 19 avril 2017¹.

¹ Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat, n° 511 (2016-2017), déposé au Sénat le 19 avril 2017.

2. Les dispositions de l'ordonnance

La présente ordonnance comprend cinq articles. Elle procède à l'adaptation des règles encadrant le CPA pour le rendre applicable aux réseaux des chambres consulaires. Le CPA est composé du CPF et du CEC pour les agents des chambres consulaires.

Cette extension du CPA aux agents des chambres consulaires a pour objectif de leur faire bénéficier des droits offerts aux salariés afin de sécuriser leurs parcours professionnels, renforcer la protection et l'autonomie des individus dans leurs choix professionnels, valoriser et encourager l'engagement citoyen et améliorer la lisibilité des droits.

Les titulaires du CPA pourront consulter leurs droits acquis sur un service en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations.

L'adaptation des règles encadrant le CPA aux chambres consulaires confère aux commissions paritaires nationales des réseaux consulaires le soin de définir les formations pouvant être mobilisées par le compte et d'abonder le compte des agents. Les établissements des réseaux consulaires pourront adhérer aux organismes paritaires collecteurs agréés.

C. Ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au code du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte

1. Les dispositions d'habilitation

L'article 120 de la loi « Travail » du 8 août 2016 a habilité le gouvernement à prendre par ordonnance les mesures permettant de rendre applicable à Mayotte la partie législative du code du travail.

Article 120 de la loi « Travail » du 8 août 2016

I. - Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement procède avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à Mayotte à une concertation sur les adaptations nécessaires à l'extension à ce département des dispositions du code du travail et des dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle applicables en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

II. - Le code du travail est applicable à Mayotte à compter du 1er janvier 2018.

III. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de quatorze mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures nécessaires pour :

1° Rendre applicables à Mayotte, le cas échéant avec les adaptations nécessaires, les dispositions du code du travail relevant du domaine de la loi, ainsi que pour rendre applicables à Mayotte les dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle relevant du domaine de la loi et applicables en ces matières en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution ;

2° Procéder à l'abrogation du code du travail applicable à Mayotte.

IV. - Un projet de loi de ratification de l'ordonnance mentionnée au premier alinéa du III est déposé devant le Parlement au plus tard trois mois après la fin du mois suivant la publication de cette ordonnance.

Le délai d'habilitation, qui devait expirer le 9 octobre 2017, a été étendu par le II de l'article 6 de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Il dispose que « dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et jusqu'au 31 octobre 2017, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances les mesures relevant du domaine de la loi mentionnées aux 1° et 2° du III de l'article 120 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée, en tenant compte des modifications du droit résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi. ». Compte tenu de cette nouvelle habilitation, le délai pour publier l'ordonnance a été respecté. Il a également permis de compléter le champ d'application de l'habilitation, afin que les ordonnances prises sur le fondement de cette loi soient prises en compte.

Enfin, le délai relatif au dépôt du projet de loi de ratification a également été respecté puisque ce dernier a été déposé à l'Assemblée nationale le 12 janvier 2018¹, soit moins de trois mois après sa publication.

2. Les dispositions de l'ordonnance

Le Gouvernement s'était engagé en 2015 à procéder aux adaptations nécessaires du code du travail pour le rendre applicable à Mayotte, devenu département d'outre-mer le 31 mars 2011 et abroger en conséquence le code du travail applicable à Mayotte. Cet engagement s'est traduit par la présente ordonnance.

Le **chapitre I^{er}** de la présente ordonnance (articles 1^{er} à 9) modifie la partie législative du code du travail afin de prendre les mesures d'adaptation nécessaires à son application à Mayotte.

¹ Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte n° 549, déposé à l'Assemblée nationale le vendredi 12 janvier 2018.

Ces adaptations sont similaires à celles prévues pour l'application du code du travail en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à La Réunion.

Ces adaptations tiennent également compte de la situation spécifique de Mayotte, notamment de l'existence de la **commission consultative du travail** qui regroupe sous l'égide de l'État les partenaires sociaux locaux. Sont également pris en compte la possibilité de jours fériés spécifiques, le maintien d'un régime d'indemnisation du chômage négocié par les partenaires sociaux nationaux s'alignant progressivement sur le régime de droit commun. Sont également maintenues des dispositions spécifiques en matière d'application de normes collectives de travail.

Le **chapitre II** de la présente ordonnance (articles 10 à 30) supprime dans une trentaine de codes, lois et ordonnances les références au code du travail applicable à Mayotte qui deviendront sans objet.

Ce chapitre rend également applicables les dispositions relatives au droit du travail, à l'emploi ou à la formation professionnelle figurant dans le code de l'action sociale et des familles, le code de l'éducation, le code de la propriété intellectuelle, le code du sport et le code des transports.

Enfin, le **chapitre III** de la présente ordonnance (articles 31 à 40) regroupe les dispositions d'abrogation, d'entrées en vigueur et transitoires. Sous réserve de mesures transitoires spécifiques, les dispositions de la présente ordonnance et l'abrogation du code du travail applicable à Mayotte sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs ont constaté que les dispositions l'ordonnance du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat devaient être modifiées pour les adapter aux nouvelles règles régissant la formation professionnelle, en particulier concernant le compte personnel de formation.

C'est pourquoi votre commission a adopté un amendement **COM-404** de vos rapporteurs visant à mettre en cohérence les dispositions de cette ordonnance avec les modifications introduites par le présent projet de loi.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 24

(art. L. 1243-9, L. 1442-2, L. 1453-7, L. 3142-44, L. 3341-3, L. 4141-4, L. 4153-6, L. 6112-4, L. 6121-2, L. 6313-11 et L. 6325-6-2 du code du travail ; art. L. 212-1 du code du sport ; art. L. 3336-4 du code de la santé publique)

Mesures de coordination juridique

Objet : Cet article procède à des mesures de coordination juridique dans le code du travail, le code du sport et le code de la santé publique nécessaires à l'application des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du présent projet de loi.

I - Le dispositif proposé

Les 1^o et 2^o du I procèdent à certaines mesures de coordination juridique dans le code du travail qui n'avaient pas été prises pour tirer les conséquences de la loi du 5 mars 2014 en matière de formation professionnelle¹.

L'article 4 de cette loi a modifié l'article L. 6331-1 du code du travail et posé le principe du financement direct par les employeurs des actions de formation professionnelle. En conséquence, la possibilité pour les employeurs de s'exonérer totalement ou partiellement de leur obligation de financement de la formation professionnelle par des dépenses libératoires a été supprimée.

Il subsiste toutefois dans le code du travail des dispositions, détaillées dans le tableau ci-dessous, faisant référence à ces dépenses libératoires que le présent article supprime.

Mesures de correction au sein du code du travail tirant les conséquences de la suppression des dépenses libératoires de formation professionnelle

Article concerné	Modifications proposées
L. 1442-2	Les absences des salariés membres d'un conseil de prud'hommes sont rémunérées par l'employeur. La disposition selon laquelle cette rémunération est admise au titre de la participation de l'employeur à la formation professionnelle est supprimée.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article concerné	Modifications proposées
L. 1453-7	Les absences accordées au défenseur syndical dans le cadre de sa participation au conseil de prud'hommes sont rémunérées par l'employeur. La disposition selon laquelle cette rémunération est admise au titre de la participation de l'employeur à la formation professionnelle est supprimée.
L. 3142-44	Lorsqu'un salarié bénéficie d'un congé pour participer aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen , son salaire et ses frais de déplacement peuvent être pris en charge par ces instances et jurys ou par l'État. La prise en compte de ces frais au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle est supprimée.
L. 3341-3	Le temps consacré à la formation économique, financière et juridique des salariés administrateurs , représentants des salariés ou des actionnaires au conseil de surveillance de l'entreprise est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. La possibilité de déduire cette prise en charge du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle est supprimée.
L. 4141-4	Le financement des actions de formation à la sécurité à destination des salariés est à la charge de l'employeur. La possibilité d'imputer ce financement sur sa participation au financement de la formation professionnelle est supprimée.
L. 1243-9	Les salariés employés en contrat à durée déterminée peuvent se voir minorer leur indemnité de fin de contrat en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle et bénéficier notamment d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail. La possibilité pour l'employeur de réaliser ce bilan de compétences au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle est supprimée.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Les 3° à 7° du I, le IV et le V du présent article proposent des mesures de coordination juridique au sein du code du travail, du code du sport et du code de la santé publique concernant la **certification professionnelle**.

En effet, un certain nombre de modifications sont rendues nécessaires pour l'application du nouveau cadre de régulation de la certification professionnelle, qui sera défini dans le code du travail au lieu du code de l'éducation, aux termes de l'article 14 du présent projet de loi. Ces modifications, répertoriées dans les tableaux ci-dessous, consistent en un changement de références afin de mentionner les articles qui régiront à l'avenir la certification professionnelle, ainsi qu'à remplacer la commission nationale de la certification professionnelle par la commission chargée de la certification professionnelle au sein de France compétences, qui lui succèdera.

**Modifications du code du travail
au titre de la nouvelle organisation de la certification professionnelle**

Article concerné	Modifications proposées
L. 4153-6	Cet article encadre les conditions d'emploi des jeunes travailleurs dans les débts de boissons . La référence au code de l'éducation (L. 335-6) s'agissant de la certification professionnelle est remplacée par celle au code du travail (L. 6113-5), compte tenu des modifications de l'article 14 du présent projet de loi.
L. 6112-4	Cet article prévoit la certification des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical . La référence au code de l'éducation est remplacée par celle du code du travail qui encadrera la certification professionnelle. En outre la mention de la Commission nationale de la certification professionnelle est remplacée par France compétences.
L. 6121-2	Cet article prévoit que la région assure l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La référence au code de l'éducation est remplacée par celle du code du travail qui encadrera la certification professionnelle.
L. 6313-11	Cet article prévoit que les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. La référence au code de l'éducation est remplacée par celle du code du travail qui encadrera la certification professionnelle.
L. 6325-6-2	Les titulaires d'un contrat de professionnalisation préparant une qualification enregistrée au RNCP reçoivent une carte d'« étudiant des métiers ». La référence au code de l'éducation remplacée par celle au code du travail qui encadrera la certification professionnelle.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

**Modifications du code du sport au titre de la nouvelle organisation
de la certification professionnelle**

Article concerné	Modifications proposées
L. 212-1	Seuls peuvent enseigner une discipline sportive contre rémunération les titulaires d'un diplôme ou d'un titre enregistré au RNCP. La référence au code de l'éducation est remplacée par celle au code du travail qui encadrera la certification professionnelle.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

**Modifications du code de la santé publique
au titre de la nouvelle organisation de la certification professionnelle**

Article concerné	Modifications proposées
L. 3336-4	Cet article encadre l' emploi des mineurs dans les débits de boissons . La référence au code de l'éducation est remplacée par celle au code du travail qui encadrera la certification professionnelle.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Le II du présent article consiste à remplacer dans le code du travail l'ensemble des occurrences des « organismes collecteurs paritaires agréés » par les « opérateurs de compétences » qui leur succéderont aux termes de l'article 16 du présent projet de loi.

Le III prévoit de remplacer la mention de la « contribution supplémentaire à l'apprentissage » par la nouvelle « contribution supplémentaire à l'alternance » dans le code du travail et dans le code général des impôts.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission, un amendement rédactionnel et un amendement de coordination, tous deux à l'initiative de la rapporteure, ont été adoptés. Un amendement rédactionnel de la rapporteure a également été adopté en séance publique.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs ont estimé que le présent article, qui procède à des mesures de coordination, ne présentait aucune difficulté particulière nécessitant sa modification.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 25

**Entrée en vigueur des dispositions
relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage**

Objet : Cet article prévoit que les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage seront, sauf dispositions particulières d'entrée en vigueur, applicables au 1^{er} janvier 2019. Les nouvelles règles encadrant le statut de l'apprenti ne seront applicables qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

I - Le dispositif proposé

Le **I du présent article** prévoit l'entrée en vigueur du titre I^{er} consacré à la formation professionnelle et à l'apprentissage au **1^{er} janvier 2019**, sauf dispositions contraires contenues aux différents articles de ce titre I^{er}.

Le **II** précise que les dispositions des articles 7 à 9 modifiant les règles du code du travail encadrant le statut de l'apprenti ne seront **pas applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs ont estimé que le présent article, relatif à l'entrée en vigueur du titre I du présent projet de loi, ne présentait aucune difficulté particulière nécessitant sa modification.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 25 bis A

(art. L. 211-5 du code du sport)

**Allongement de la durée du premier contrat professionnel
d'un jeune sportif passé par un centre de formation**

Objet : Cet article, introduit en commission à l'Assemblée nationale en séance publique, allonge de trois à cinq ans la durée du premier contrat professionnel d'un jeune sportif passé par un centre de formation.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Lorsqu'un jeune sportif de haut niveau termine sa formation au sein d'un centre de formation relevant d'une association sportive ou d'une société sportive, et souhaite devenir professionnel, l'article L. 211-5 du code du sport dispose qu'il peut être dans l'obligation de conclure son premier contrat avec la société ou l'association dont dépend le centre de formation. La durée maximale de ce premier contrat est de trois ans.

À l'initiative de Stéphane Testé, député, et de plusieurs de ses collègues du groupe La République en marche, l'Assemblée nationale a adopté le présent article qui vise à porter à cinq ans la durée maximale du premier contrat professionnel.

Un alinéa est par ailleurs ajouté aux termes duquel le contrat prévoit une obligation de formation si l'intéressé est mineur.

II - La position de votre commission

Le présent article concerne principalement le football. La France est le second pays « exportateur » de joueurs de football derrière le Brésil et le premier en Europe, selon l'observatoire du football CIES¹. Cette mobilité internationale des joueurs formés en France s'explique en partie par la qualité de la formation française mais également par les différences de moyens financiers entre les clubs français et les clubs d'autres pays d'Europe, notamment du Royaume-Uni.

Afin de lutter contre cette fuite des talents, la charte du football professionnel² met en œuvre, à son article 261, la possibilité ouverte par l'article L. 211-5 du code du sport.

¹ Observatoire du football CIES, rapport mensuel n° 35, mai 2018.

² Cette charte fait office de convention collective nationale des métiers du football.

En allongeant à 5 ans la durée maximale de ce premier contrat, c'est-à-dire en l'alignant sur la durée maximale prévue pour les contrats de sportifs professionnels par l'article L. 222-2-4 du code du sport, le présent article pourrait permettre aux clubs formateurs de proposer des contrats plus attractifs aux jeunes qu'ils forment et, le cas échéant, d'exiger des indemnités plus importantes en cas de transfert avant l'échéance du contrat.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 25 bis
Évaluation des dispositions du titre I^{er}

Objet : Cet article, introduit en commission à l'Assemblée nationale, prévoit une évaluation d'impact des dispositions du titre I^{er}.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Le présent article, introduit en commission par l'Assemblée nationale au stade de l'examen en commission sur proposition de Valérie Petit, députée (groupe La République en Marche), prévoit que les dispositions du titre I^{er} du présent projet de loi font l'objet d'une évaluation d'impact « *qui s'appuie sur une démarche scientifique rigoureuse et sur une multiplicité de critères* » et donnant lieu à un rapport rédigé dans un délai de trois ans. Dans la rédaction issue des travaux de la commission, ce rapport devait être transmis au Gouvernement. Un amendement de notre collègue député Sylvain Maillard (groupe La République en marche) adopté en séance publique a prévu la remise de ce rapport au Parlement plutôt qu'au Gouvernement. La notion de démarche scientifique et rigoureuse ne figure par ailleurs plus dans la rédaction finalement adoptée, qui précise toutefois que l'évaluation s'appuie non seulement sur une multiplicité mais également sur une « *complémentarité* » de critères « *qualitatifs et quantitatifs* ».

Un second amendement adopté en séance publique à l'initiative de notre collègue député Guillaume Gouffier-Cha (groupe La République en marche) ajoute que le rapport transmis au Parlement comprend l'analyse de la réforme du compte personnel de formation et notamment son impact sur l'évolution du volume et de la qualité de formation des salariés et sur l'accès des femmes à la formation professionnelle.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont tout à fait favorables à l'évaluation des politiques publiques. Ils notent par ailleurs qu'il est préférable que toute évaluation d'impact s'appuie sur plus d'un critère, que les critères retenus soient complémentaires et qu'ils soient à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Il n'est toutefois pas certain de comprendre la portée normative des précisions prévues par le présent article.

En outre, votre rapporteur note avec circonspection que le présent article ne mentionne pas l'entité ou l'organisme auquel reviendrait la responsabilité de cette évaluation.

Enfin, la remise d'un rapport d'évaluation dans la troisième année suivant la promulgation du présent projet de loi ne semble guère pertinente dans la mesure où une partie importante des dispositions du titre I n'entreront en vigueur que dans un voire deux ans et ne pourraient avoir des effets observables qu'à plus long terme.

Votre rapporteur souligne par ailleurs que le contrôle de l'exécution par le Gouvernement des lois ainsi que l'évaluation des politiques publiques font parties des missions du Parlement et que chacune de ses chambres est libre de mener à cette fin les travaux qui lui semblent pertinent.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a donc supprimé le présent article (**amendement COM-377**).

Votre commission a supprimé cet article.

TITRE II

UNE INDEMNISATION DU CHÔMAGE PLUS UNIVERSELLE ET PLUS JUSTE

CHAPITRE I^{ER}

Créer de nouveaux droits à indemnisation et lutter contre la précarité et la permittence

Section 1

Créer de nouveaux droits pour sécuriser les parcours et les transitions professionnelles

Article 26

(art. L. 2145-9, L. 5421-1, L. 5421-2, L. 5422-1, L. 5425-9 du code du travail)

Extension de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants

Objet : Cet article étend l'assurance chômage aux démissionnaires, s'ils remplissent des conditions d'activité antérieures spécifiques et disposent d'un projet professionnel réel et sérieux, et aux travailleurs indépendants.

I - Le dispositif proposé

A. Un engagement du Président de la République pendant la campagne électorale : l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires...

Lors de la **campagne électorale** pour l'élection présidentielle de 2017, le candidat Emmanuel Macron avait pris l'engagement d'ouvrir l'assurance chômage aux salariés qui démissionnent. Ce droit ne devait être « utilisable qu'une fois tous les cinq ans », mais « en contrepartie, l'insuffisance des efforts de recherche d'emploi ou le refus d'offres raisonnables entraîneront la suspension des allocations ».

Dans le **document d'orientation** transmis aux partenaires sociaux le 14 décembre 2017, le Gouvernement a indiqué vouloir créer « *un nouveau droit à l'assurance chômage, qui sera ouvert, sous certaines conditions, à toutes les personnes qui démissionnent de leur entreprise en vue d'une évolution professionnelle* ». De fait, « *corrélé au projet professionnel, il suppose une durée plus courte d'indemnisation que celle ouverte par les autres motifs de rupture* ». Enfin, ce droit nécessitera « *une durée d'affiliation minimum, qui elle-même conditionne la fréquence quinquennale d'exercice du droit* » et ouvrira droit à une « *allocation dont le montant est plafonné* »¹.

Les partenaires sociaux, à l'article 1^{er} de l'**accord national interprofessionnel du 22 février 2018** relatif à la réforme de l'assurance chômage, avaient retenu :

- une **durée d'affiliation** minimale à l'assurance chômage de **7 ans**, et non 5 ans ;

- l'obligation pour le salarié qui souhaite démissionner de solliciter un accompagnement au titre du **conseil en évolution professionnelle** ;

- l'**attestation** par une **instance paritaire** spécifique, le comité paritaire interprofessionnel régional (Coparef), que le projet professionnel du salarié est **réel et sérieux** ;

- la création d'une **aide spécifique**, dénommée « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » pour les allocataires démissionnaires, dont les règles sont identiques à celles régissant l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ;

- le caractère **subsidaire** de cette aide par rapport aux dispositifs existants.

B. ... ainsi qu'aux travailleurs indépendants

Le Président de la République, lors de la campagne électorale de 2017, avait également souhaité étendre l'assurance chômage à tous les **travailleurs indépendants** : « *les artisans, les commerçants indépendants, les entrepreneurs, les professions libérales et les agriculteurs disposeront, comme les salariés, de cette protection* ».

Les travailleurs indépendants : état des lieux

On compte aujourd'hui environ **3,3 millions de travailleurs indépendants**. La majorité (1,7 million) regroupe les travailleurs indépendants **classiques** comme les médecins, les notaires, ou les commerçants, loi devant les micro-entrepreneurs ayant un chiffre d'affaires positif (700 000), les **exploitants agricoles** (460 000), les **dirigeants assimilés salariés** (180 000) et les **autres catégories** (250 000).

¹ Programme de travail portant orientation pour la réforme de l'assurance chômage, 14 décembre 2017, p. 2.

Selon le Gouvernement¹, les travailleurs indépendants ont un **revenu annuel moyen** de 30 000 euros. Toutefois, 80 % des artisans et commerçants, et plus de la moitié des professions libérales, ont un revenu supérieur à 40 000 euros. Les micro-entrepreneurs ont des revenus sensiblement plus faibles (5 000 euros).

Si la **société à responsabilité limitée** (SARL) reste prépondérante (70 % des sociétés en 2016), la société par actions simplifiée (SAS) connaît un fort engouement.

De nombreuses personnes bénéficient alternativement du statut d'indépendant et de celui de salarié. Ainsi, chaque année, 400 000 nouveaux travailleurs indépendants étaient affiliés au régime social indépendant (RSI), dont 80 % venaient du régime général. Inversement, 400 000 travailleurs indépendants étaient radiés chaque année et s'inscrivaient au régime général.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018² a prévu la **suppression du régime social des indépendants**, compte tenu de ses difficultés de fonctionnement récurrentes, et a intégré la protection des indépendants au régime général.

Le **document d'orientation** précité du 14 décembre 2017, constatant que diverses options étaient envisageables, comme la « *protection accessible aux indépendants ayant une activité et une ancienneté de celle-ci minimale en cas de liquidation judiciaire, la protection volontaire plus largement accessible, la protection spécifique dans certains cas* », avait laissé le champ libre aux partenaires sociaux pour faire des propositions sur ce thème, notamment sur « *les conditions et le montant de cette indemnisation* ».

Toutefois, les partenaires sociaux et le Gouvernement ont suivi les principales recommandations du **rapport conjoint** de l'inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'inspection des finances (IGF) rendu public deux mois plus tôt, en octobre 2017³. En effet, à la suite de la saisine du Gouvernement du 13 juillet 2017, ces inspections ont élaboré un rapport qui dresse plusieurs scénarios en matière d'extension de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants. Schématiquement, trois objectifs principaux ont été identifiés comme le montre le tableau ci-après.

¹ *Fiches d'évaluation préalable des articles du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, p. 74.*

² *Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, article 15.*

³ « *Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants* », rapport de Jean-Michel Charpin, Pierre-Marie Carraud, Claire Durrieu et Camille Freppel de l'inspection générale des finances, et Laurent Caussat, Eve Robert, Clément Cadoret et Solène Baubry de l'inspection générale des affaires sociales, octobre 2017.

**Présentation des trois scénarios envisageables de l'extension
de l'assurance chômage aux indépendants**

Objectif poursuivi	Définition du risque	Population concernée
Protection contre le risque de défaillance de l'entreprise	Cessation d'activité involontaire, comme la liquidation judiciaire = fait générateur strict	En pratique, entre 50 000 et 70 000 personnes par an
Protection contre la dépendance économique	Privation ou perte importante d'activité = fait générateur ciblé	Non déterminée aujourd'hui
Rapprocher les règles relatives aux indépendants de celles applicables aux salariés	Toute cessation d'activité = fait générateur ouvert	En droit, 3,3 millions de travailleurs indépendants. En pratique, surtout les travailleurs dans les secteurs non réglementés.

Source : Rapport IGAS/IGF précité, synthèse

Même si la mission affirme se limiter à fournir au Gouvernement une « boîte à outils », sa préférence semble aller au premier scénario, relatif à la « protection contre le risque de défaillance de l'entreprise ». En effet, « la mission estime que, compte tenu de la large population potentiellement couverte, des risques élevés d'aléa moral qui la caractérisent ainsi que de la méconnaissance des comportements de la population à assurer et des taux de sinistralité, il est nécessaire, lors de la mise en place du dispositif, de définir le risque à couvrir, et les faits générateurs associés, avec prudence – quitte à faire évoluer le dispositif au cours du temps, une fois qu'un régime aura été créé et que davantage de données auront été collectées »¹.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, à l'article 2 de l'ANI du 22 février 2018, ont indiqué qu'un « **régime public financé par l'impôt, ouvert à tous les indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés, pourrait prévoir le versement d'une prestation spécifique selon un fait générateur strict (liquidation judiciaire)** ». Ils ont également invité les assureurs privés à proposer des « **prestations complémentaires mieux adaptées aux spécificités des situations individuelles** ». Enfin, face à la diversité des travailleurs indépendants, ils étaient convenus de créer un **groupe de travail** pour poursuivre leur réflexion.

C. Le présent article pose le principe de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants

L'article L. 5421-1 fixe actuellement la liste des personnes **aptés au travail et recherchant un emploi** qui ont droit à un revenu de remplacement versé par Pôle emploi, en complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion.

¹ Op. cit., synthèse.

Sont ainsi concernés :

- les **travailleurs involontairement privés d'emploi** ;
- les salariés qui ont conclu une **rupture conventionnelle individuelle**¹;
- le **directeur général d'un office public de l'habitat** qui a conclu avec ce dernier une convention pour rompre son contrat de travail² ;
- les salariés qui ont bénéficié d'une **rupture conventionnelle collective**³.

Le projet de loi simplifie substantiellement la rédaction de cet article, en remplaçant l'énumération des personnes bénéficiant du revenu de remplacement par un renvoi général aux dispositions du titre II « indemnisation des travailleurs privés d'emploi » du livre IV « demandeur d'emploi » de la cinquième partie « emploi » du code du travail.

L'article **L. 5421-2** présente actuellement les **trois formes** que peut prendre un revenu de remplacement : une **allocation d'assurance**, une **allocation de solidarité**, ou une **allocation spécifique** pour certains régimes, comme les agents publics ou les intermittents du spectacle.

Le projet de loi maintient la rédaction de cet article, en ajoutant toutefois la référence à **l'allocation des travailleurs indépendants** parmi les allocations spécifiques.

L'article **L. 5422-1** énumère les bénéficiaires actuels de l'allocation d'assurance en reprenant quasiment à l'identique la rédaction actuelle de l'article L. 5421-1.

Le projet de loi réécrit intégralement cet article, désormais divisé en trois paragraphes.

Son **I** reprend la liste actuelle des bénéficiaires actuels de l'allocation d'assurance sans modification, tandis que le **II** étend le bénéfice de l'allocation d'assurance aux **démissionnaires**, si **trois conditions** sont remplies.

Tout d'abord, la personne doit être **apte au travail et rechercher un emploi**.

En outre, elle doit satisfaire à des **conditions d'activité antérieure spécifiques, qui seront fixées par les textes d'application : par décret en Conseil d'État du 1^{er} janvier 2019 au 30 septembre 2020, puis par la convention d'assurance chômage**.

¹ Art. L. 1237-11 à L. 1237-15

² Art. L. 421 12 1 du code de la construction et de l'habitat.

³ Ce dispositif a été institué par l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14).

Enfin, elles doivent poursuivre un **projet de reconversion professionnelle** nécessitant le suivi d'une formation ou **élaborer un projet de création ou de reprise d'une entreprise**. Les partenaires sociaux représentatifs au niveau régional, rassemblés au sein d'une commission du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop)¹, devront attester auprès de Pôle emploi du caractère réel et sérieux du projet du démissionnaire. L'article 16 du projet de loi prévoit par coordination juridique que le Crefop devra remplir cette nouvelle mission (*voir supra*).

Par coordination juridique, le **III** supprime la notion de privation « involontaire » d'emploi :

- dans l'intitulé du titre rassemblant les articles L. 5421-1 à L. 5429-2 ;
- à l'article L. 2145-9 (les travailleurs privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite respectivement de douze et dix-huit jours par an).
- à l'article L. 5425-9 (les travailleurs privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, peuvent accomplir pendant une durée limitée des tâches d'intérêt général agréées par l'autorité administrative).

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre **trois amendements de précision juridique** présentés par le rapporteur, un **amendement de coordination juridique** du même auteur a été adopté en **commission**, afin de confier à la nouvelle **commission paritaire interprofessionnelle régionale** introduite à l'article 1^{er} du projet de loi, et non plus au Crefop, le soin de vérifier le caractère réel et sérieux du projet professionnel du salarié qui envisage de démissionner.

Aucun amendement n'a été adopté en **séance publique** sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs rappellent que l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants ne repose pas sur une justification économique et sociale incontestable. Compte tenu des contraintes très fortes pesant sur les finances de l'assurance chômage et de l'État, cette mesure pourra avoir un coût d'opportunité non négligeable.

¹ Art. L. 6123-3. *Présidé conjointement par le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région, le Crefop, institué par l'article de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi dans la région.*

En outre, un grand nombre de personnes entendues par vos rapporteurs ont exprimé leur déception face aux paramètres retenus dans le présent projet de loi pour mettre en œuvre cet engagement.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté, outre l'amendement rédactionnel COM-299, l'amendement COM-300 pour indiquer que les démissionnaires ne pourront bénéficier d'une allocation chômage que s'ils justifient d'au moins sept années de contributions versées au régime. Ce faisant, vos rapporteurs reprennent le souhait des partenaires sociaux exprimé dans l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018. Si le projet de loi est muet sur ce sujet, le Gouvernement a annoncé vouloir retenir une durée d'affiliation de cinq ans.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Sous-section 1

Ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires

Article 27

(art. L. 5422-1-1 et L. 5426-1-2 [nouveaux] du code du travail)

Droits et obligations des démissionnaires

Objet : Cet article impose au salarié qui souhaite bénéficier d'une allocation d'assurance chômage de solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP) préalablement à sa démission, afin de garantir le caractère réel et sérieux de son projet professionnel. Il prévoit également que cette personne est radiée des listes des demandeurs d'emploi et perd le bénéfice de son allocation d'assurance chômage si elle n'accomplit pas les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel, le premier contrôle étant effectué par Pôle emploi dans les six premiers mois d'indemnisation.

I - Le dispositif proposé

Cet article introduit **deux nouveaux articles** dans le code du travail : le premier, **L. 5422-1-1**, oblige le salarié qui souhaite démissionner et bénéficier de l'allocation d'assurance chômage, à solliciter au préalable un conseil en évolution professionnelle pour justifier du caractère réel et sérieux de son projet professionnel ; le second, **L. 5426-1-2**, définit le motif de radiation d'un démissionnaire qui bénéficie d'une allocation de Pôle emploi.

A. Le conseil en évolution professionnelle pour les démissionnaires : une obligation préalable pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage

Introduit par l'article 5 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, défini par l'article 22 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et précisé par l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le **conseil en évolution professionnelle** (CEP) a pour objet de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel du travailleur tout au long de son activité.

Défini à l'article L. 6111-6 du code du travail, le CEP est **gratuit** et il est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Cinq organismes sont actuellement habilités par la loi à dispenser un CEP : Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les missions locales, les Opacif et Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Le CEP, qui peut être assuré à distance, accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation et, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Compte tenu de l'**arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges des organismes habilités**, tout CEP doit comporter un **entretien** individuel pour analyser la situation professionnelle du travailleur, des **propositions** pour préciser son projet professionnel et un **accompagnement** dans la mise en œuvre de ce projet.

L'article 3 du présent projet de loi initial réforme le régime juridique du CEP (*voir supra*) en remplaçant notamment les Opacif par les opérateurs de compétences financés par France compétences, dont l'une des missions fixées au 4° de l'article L. 6123-5 est l'organisation et le financement de ce dispositif.

À travers l'introduction de l'article **L. 5422-1-1** dans le code du travail, le présent article du projet de loi rend obligatoire le recours préalable au CEP pour les salariés qui souhaitent démissionner et bénéficier de l'allocation d'assurance chômage. C'est dans ce cadre que le salarié devra élaborer son projet de reconversion professionnelle ou son projet de création ou de reprise d'entreprise (*article 26, voir supra*). Toutefois, Pôle emploi et les missions locales ne pourront pas assurer le CEP pour ce public. L'étude d'impact justifie cette double exclusion par les arguments suivants¹ :

- Pôle emploi, chargé d'ouvrir les droits à l'assurance chômage, ne doit pas être juge et partie en accompagnant le salarié dans la définition du projet professionnel ;

¹ Étude d'impact, p. 224.

- compte tenu de la condition d'ancienneté de cinq ans prévue par le Gouvernement, les missions locales seraient mécaniquement exclues du dispositif car elles accueillent les jeunes de 16 à 25 ans.

Concrètement, seuls l'Apec, CAP emploi et les opérateurs habilités par France compétences pourront assurer un CEP à l'attention des futurs démissionnaires.

Le cas échéant, l'institution, l'organisme ou l'opérateur en charge du CEP informe le salarié des droits qu'il pourrait faire valoir pour mettre en œuvre son projet dans le cadre de son contrat de travail.

B. La radiation du démissionnaire des listes de Pôle emploi en cas d'absence de mise en œuvre de son projet professionnel

L'article L. 5421-3 prévoit actuellement que la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier d'un revenu de remplacement est satisfaite dès lors que la personne est inscrite comme demandeur d'emploi et accomplit des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

Le I du nouvel article L. 5426-1-2 dispose que cette condition de recherche d'emploi est également remplie quand la personne démissionnaire est inscrite à Pôle emploi et accomplit les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le II de cet article indique que :

- Pôle emploi vérifie la réalité de ces démarches **au plus tard six mois après l'ouverture du droit** à l'assurance chômage ;

- l'allocataire est **radié** de la liste des demandeurs d'emploi s'il n'accomplit pas ces démarches, sauf motif légitime de sa part, et il perd alors le bénéfice de son allocation d'assurance chômage ;

- la convention d'assurance chômage doit définir les conditions dans lesquelles une personne démissionnaire radiée de Pôle emploi en raison de l'absence de démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel peut bénéficier à nouveau de son allocation d'assurance chômage.

C. Le coût de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires demeure difficile à mesurer

Selon l'Unédic¹, sur la période 2009-2012, **56 % des fins de CDI résultent d'une démission**, 22 % d'un licenciement non économique, 14 % d'une rupture conventionnelle et 8 % d'un licenciement économique.

¹ Démissionnaires : un dispositif d'indemnisation spécifique et responsable, références Unédic, 23 mars 2018, p. 2.

La moitié des démissionnaires sont âgés de moins de 30 ans, tandis que les employés et, dans une moindre mesure, les ouvriers, sont surreprésentés par rapport aux cadres.

Sur un total d'un **million de démissions** en 2016, **210 000** environ ont donné lieu à une inscription à Pôle emploi. En effet, certains démissionnaires retrouvent une activité, salariée ou non, sans s'inscrire à Pôle emploi, tandis que d'autres personnes, sans doute moins nombreuses, restent inactives sans s'inscrire sur les listes des demandeurs d'emploi.

Parmi ces 210 000 démissionnaires, **65 000 ont bénéficié d'une allocation par Pôle emploi en 2016**, soit 2 % des personnes indemnisées par l'assurance chômage, comme le montre le tableau suivant.

**Nombre de salariés démissionnaires qui ont été indemnisés
par Pôle emploi en 2016 et cadre juridique applicable**

Cadre juridique applicable aux personnes indemnisées par Pôle emploi	Nombre de personnes indemnisées
<p>Démissions dites légitimes, définies par l'accord d'application n° 14 de la convention du 14 avril 2017.</p> <p>Sont concernées les démissions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en raison d'un changement de résidence ou de violences conjugales ; - à la suite d'une faute de l'employeur (non-paiement des salaires, harcèlement) ; - pour reprendre un emploi en CDI ; - d'un contrat dit « de couple ou indivisible » ; - d'un journaliste faisant jouer la clause de conscience ; - en vue de conclure un contrat de service civique ou un contrat assimilé ; - pour créer ou reprendre une entreprise. <p>L'accord d'application assimile à une démission légitime la rupture par le salarié de certains contrats de travail atypiques comme les contrats aidés.</p>	24 000
<p>Ouverture de droits à la suite de la reprise d'une activité ultérieure de plus de trois mois.</p>	22 000
<p>Réexamen à quatre mois du dossier d'un demandeur d'emploi qui a démissionné mais qui n'a pas retrouvé d'emploi, défini par l'accord d'application n° 12 de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.</p> <p>Pôle emploi, par délégation de l'Unédic, ou à défaut de réponse positive de sa part, l'instance paritaire régionale (IPR), peut décider de verser une allocation à un demandeur d'emploi démissionnaire lorsque ce dernier est toujours sans emploi 121 jours après sa démission.</p>	19 000

Source : Commission des affaires sociales du Sénat, à partir de l'étude d'impact

Les conséquences financières de l'extension de l'indemnisation aux démissionnaires ayant élaboré un projet de reconversion professionnelle sont difficiles à mesurer, faute de données précises.

L'Unédic a distingué parmi les populations de bénéficiaires les démissionnaires qui s'inscriraient à Pôle emploi du fait de cette mesure, et les salariés actuellement en poste qui seraient incités à démissionner.

À l'issue d'une enquête en ligne auprès de 5 000 salariés en CDI, d'entretiens avec les opérateurs de l'accompagnement de projet et d'une analyse des trajectoires passées de salariés, l'Unédic a évalué que le coût de la mesure, telle qu'elle est prévue au présent article, pouvait varier entre **270 et 480 millions d'euros par an**, pour un nombre de **bénéficiaires** compris entre **15 000 et 27 000**.

L'Unédic, dans ses dernières perspectives financières publiées le 13 juin dernier, a toutefois apporté des précisions sur cette évaluation¹. Il est probable que le surcoût annuel pour l'assurance chômage se situe dans la **fourchette basse** de cet intervalle, car les enquêtes réalisées majoraient vraisemblablement le nombre de démissions effectives. À l'inverse, il faudrait ajouter au coût direct de cette mesure le coût indirect que représente le **financement des caisses de retraites complémentaires** des allocataires qui relève de la responsabilité de l'Unédic, soit 6 % de l'ensemble des dépenses d'allocations brutes.

Le Gouvernement évalue quant à lui le coût de cette mesure entre **230 et 345 millions d'euros** par an, tandis que le nombre de démissionnaires varierait entre **17 000 et 30 000**.

Pour mémoire, les **partenaires sociaux** ont estimé, dans l'annexe de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage, que l'ouverture de l'assurance chômage aux demandeurs d'emploi pourrait concerner entre **14 000 et 23 000 salariés** par an, la plupart étant des personnes qui démissionneraient en raison précisément du nouveau dispositif (entre 10 000 et 19 000). Le coût du dispositif était alors compris entre 180 et 330 millions d'euros.

En définitive, le coût de cette mesure dépendra des **paramètres retenus par les textes d'application** et du **comportement des salariés**.

D'une part, le Gouvernement envisage une durée d'affiliation de **cinq années continues** (contre sept ans dans l'ANI du 22 février 2018), qu'il fixera par décret en Conseil d'État pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020 comme l'y autorise l'article 33 du présent projet de loi.

¹ Perspectives financières de l'assurance chômage 2018-2021, Unédic, 13 juin 2018, p. 29.

Au-delà de cette période, les partenaires sociaux retrouveront leurs compétences pour fixer dans la convention d'assurance chômage la durée d'affiliation requise, dans le respect du document de cadrage remis par le Premier ministre et mentionné à l'article 32 du texte. Ils pourraient réintroduire la durée d'affiliation de sept ans, conserver celle de cinq ans, ou choisir une autre durée.

D'autre part, eu égard notamment à l'intensité du contrôle exercé par les futures commissions paritaires interprofessionnelles régionales sur le caractère réel et sérieux des projets de reconversion et au nombre de contrôles exercés par Pôle emploi sur les démarches entreprises par les démissionnaires allocataires, les salariés seront plus ou moins incités à démissionner, ce qui pourrait entraîner une forte variation à la baisse comme à la hausse du coût de la mesure.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Seuls deux amendements rédactionnels du rapporteur ont été adoptés en **commission**.

Aucun amendement n'a été adopté en **séance publique** sur cet article.

III - La position de votre commission

Contrairement à plusieurs responsables syndicaux auditionnés par vos rapporteurs, le Gouvernement considère que seule une disposition légale pouvait étendre le bénéfice de l'assurance chômage aux démissionnaires disposant d'un projet professionnel. De fait, l'étude d'impact indique « *qu'il apparaît juridiquement exclu que ce type de démission puisse être assimilé à une privation involontaire d'emploi, comme le sont les quinze cas actuels de démissions légitimes* »¹.

Vos rapporteurs considèrent que si cette mesure remet en cause la notion de « *privation involontaire d'emploi* » qui a été à l'origine de la construction de l'assurance chômage dans notre pays, elle n'est pas autant critiquée que l'allocation des travailleurs indépendants, dans la mesure où les salariés concernés dans un premier temps auront tous cotisé à l'assurance chômage pendant au moins cinq ans.

Vos rapporteurs partagent le souhait des partenaires sociaux, transcrits dans l'ANI du 22 février 2018, de ne pas créer artificiellement un appel d'air qui conduirait un grand nombre de salariés à démissionner sans disposer d'un projet de reconversion professionnelle robuste.

¹ *Étude d'impact*, p. 222.

Malgré l'obligation de solliciter un conseil en évolution professionnelle pour garantir le caractère réel et sérieux du projet professionnel, et la condition de cinq ans d'affiliation à l'assurance chômage, le coût de cette mesure apparaît élevée pour l'assurance chômage, alors même que sa dette devrait atteindre 35 milliards d'euros l'an prochain.

Au final, vos rapporteurs considèrent que cette mesure renforcera l'incitation des partenaires sociaux à faire des économies sur d'autres sujets relevant de la convention d'assurance chômage, compte tenu de l'absence de nouvelles ressources pour la financer.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté l'**amendement rédactionnel COM-301**, et l'**amendement de coordination COM-302**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Sous-section 2

L'indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité

Article 28

*(art. L. 5312-1, L. 5422-3, L. 5423-1,
L. 5424-24 à L. 5424-27 [nouveaux], L. 5425-1,
L. 5427-1 du code du travail, L. 135-2, L. 173-1-4 [nouveau],
L. 643-3-1 [nouveau], L. 723-10-1-2 [nouveau] du code de la sécurité sociale
et L. 732-21 du code rural et de la pêche maritime)*

Indemnisation des travailleurs indépendants par Pôle emploi en cas de cessation d'activité

Objet : Cet article définit les conditions que doivent remplir les travailleurs indépendants en cas de cessation d'activité pour bénéficier d'une indemnisation par Pôle emploi.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend **deux volets**.

Le **I** introduit dans le code du travail **quatre nouveaux articles (L. 5424-24 à L. 5424-27)** afin de définir les travailleurs indépendants, les conditions pour bénéficier d'une indemnisation par Pôle emploi, et les dispositions qui leur sont applicables.

Ces articles sont rassemblés au sein d'une nouvelle section intitulé « allocation des travailleurs indépendants », qui complète le chapitre relatif aux régimes particuliers des revenus de remplacement (pour mémoire, ce régime, distinct de l'allocation d'assurance et de celle de solidarité, prévoit des règles spécifiques pour les agents publics, les salariés du BTP confrontés à des intempéries et les intermittents du spectacle).

Le **II** se borne à assurer diverses coordinations juridiques.

A. Une définition très fine des travailleurs indépendants

Le nouvel article **L. 5424-24** fixe la liste exhaustive des personnes considérées comme travailleurs indépendants qui pourraient bénéficier de la nouvelle allocation.

Définition des bénéficiaires de l'allocation des travailleurs indépendants

<p>Article L. 611-1 du code de la sécurité sociale (ensemble des personnes visées)</p> <p>Cet article définit les travailleurs indépendants dans le code de la sécurité sociale</p>	Les personnes non assujetties au régime de protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles
	Les débitants de tabacs
	Les moniteurs de ski titulaires d'un brevet d'État ou d'une autorisation d'exercer
	Les conjoints associés qui participent à l'activité d'une entreprise artisanale ou commerciale
	Les associés uniques des entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée
	Les mandataires judiciaires à la protection des majeurs
	Les loueurs de chambres d'hôtes dont le revenu imposable de l'activité est supérieur à un montant fixé par décret
	Certaines personnes exerçant une activité de location de locaux d'habitation meublés dont les recettes sont supérieures à un seuil légal
<p>Article L. 311-3 du code de la sécurité sociale (énumération restrictive)</p> <p>Cet article définit les travailleurs indépendants qui sont rattachés au régime général</p>	Les personnes exerçant une activité de location de biens meubles dont les recettes annuelles tirées de cette activité sont supérieures à un seuil légal.
	Certains mandataires qui exercent des activités d'assurance, s'ils ne sont pas assujettis à la contribution économique territoriale
	Les sous-agents d'assurances travaillant d'une façon habituelle et suivie pour un ou plusieurs agents généraux et à qui il est imposé, en plus de la prospection de la clientèle, des tâches sédentaires au siège de l'agence
	Les gérants non-salariés des coopératives et les gérants de dépôts de sociétés à succursales multiples ou d'autres établissements commerciaux ou industriels
	Les gérants de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée qui ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social

<p>Article L. 382-1 du code de la sécurité sociale (ensemble des personnes visées)</p> <p>Cet article fixe la liste des artistes auteurs rattachés au régime général pour l'ensemble des risques</p>	<p>Les artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, ainsi que photographiques</p>
<p>Article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime (ensemble des personnes visées)</p>	<p>Exploitations de culture et d'élevage, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production</p> <p>Structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans ses locaux</p> <p>Entreprises de travaux agricoles</p> <p>Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers</p> <p>Établissements de conchyliculture, de pisciculture et activités de pêche maritime à pied professionnelle</p> <p>activité exercée en qualité de non-salariés par les mandataires des sociétés ou caisses locales d'assurances mutuelles agricoles.</p>
<p>Article L. 731-23 du code rural et de la pêche maritime (ensemble des personnes non salariées occupées dans les activités visées à cet article)</p>	<p>Toutes les personnes qui dirigent une exploitation ou une entreprise agricole devant s'acquitter de la cotisation de solidarité</p>

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Selon les informations fournies par le Gouvernement à vos rapporteurs, le champ d'application de l'ATI a été défini à la suite des observations du Conseil d'Etat et il est plus large que celui applicable à l'ancien régime social des indépendants (RSI).

B. Des conditions restrictives imposées aux travailleurs indépendants pour bénéficier de la nouvelle allocation

Le nouvel article L. 5424-25 fixe les conditions que doivent remplir les travailleurs indépendants pour bénéficier d'une allocation versée par Pôle emploi.

Tout travailleur indépendant doit d'abord remplir un socle de conditions en termes de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité. Le nouvel article L. 5424-27 précise que ce socle de conditions sera fixé par décret en Conseil d'Etat.

Le travailleur indépendant devra ensuite remplir une des trois conditions suivantes, assimilables à un **fait générateur** :

- son entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire, hormis les cas de cessation d'activité¹ ;

- son entreprise a été visée par une procédure de redressement judiciaire et l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant ;

- son statut de conjoint associé n'existe plus à la suite d'un divorce ou de la rupture d'un pacte civil de solidarité avec un travailleur indépendant.

C. Des mesures d'application de la nouvelle allocation issues du droit commun de l'indemnisation par Pôle emploi

Le bénéficiaire de l'allocation des travailleurs indépendants se voit attribuer les mêmes droits et obligations que la personne recevant l'allocation d'assurance chômage² :

- la **demande en paiement** de l'allocation est déposée auprès de Pôle emploi dans un **délai de deux ans** à compter de sa date d'inscription comme demandeur d'emploi ;

- l'**action en paiement** est précédée du dépôt de la demande en paiement ;

- cette action se **prescrit par deux ans** à compter de la date de notification de la décision prise par Pôle emploi ;

- l'action en **remboursement** de l'allocation indûment versée se prescrit par **trois ans** ;

- en cas de **fraude** ou de **fausse déclaration**, cette action de remboursement se **prescrit par dix ans** à compter du jour de versement de ces sommes.

Le nouvel article **L. 5424-27** prévoit qu'un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de l'allocation pour les travailleurs indépendants, en particulier le contenu du socle de conditions évoqué précédemment.

Toutefois, deux exceptions sont prévues.

D'une part, il reviendra à un **décret simple** de fixer le **montant de l'allocation**, qui ne pourra qu'être **forfaitaire** en application de la loi, et sa **durée d'attribution**.

D'autre part, il incombera aux partenaires sociaux qui négocieront la convention d'assurance chômage de prévoir les **mesures de coordination** entre la nouvelle allocation et le régime d'assurance chômage.

¹ Art. L. 640-3 du code de commerce.

² Art. L. 5422-4 et L. 5422-5 du code du travail.

D. Diverses mesures et coordinations juridiques dont le lien avec l'allocation des travailleurs indépendants n'est pas toujours établi

Le projet de loi prévoit, au II de son article 28, que :

- **Pôle emploi doit garantir, pour le compte de l'Unédic, le service de l'allocation des travailleurs indépendants**, en plus de celui de l'allocation d'assurance¹ ;

- l'allocation d'assurance est calculée soit en fonction de la **rémunération** antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul de la contribution patronale², compte tenu des modifications apportées à l'article 30 du projet de loi (voir *infra*);

- les travailleurs privés d'emploi qui ont épuisé leurs droits à **l'allocation de fin de formation (AFF)** et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources n'auront plus droit à l'allocation de solidarité spécifique³ en raison de la disparition de l'AFF ;

- la convention d'assurance chômage pourra autoriser le **cumul** de l'allocation des travailleurs indépendants avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale⁴.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, outre **deux amendements de précision juridique du rapporteur**, un amendement du même auteur a été adopté pour préciser que **l'allocation des travailleurs indépendants** sera financée par des **impositions de toute nature**.

Un **autre amendement du rapporteur** a assuré **diverses coordinations juridiques** relatives à la cessation de versement de l'ATI quand le bénéficiaire peut liquider sa pension de retraite à taux plein en cas de départ anticipé. Sont ainsi concernées les personnes ayant débuté précocement leurs carrières ou les assurés handicapés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % qui exercent une profession libérale⁵ ou le métier d'avocat⁶. Sont également visées les personnes non salariées des professions agricoles qui ont eu une carrière précoce⁷, ou sont handicapées et sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %⁸, ou qui justifient d'une incapacité permanente à la suite d'une maladie professionnelle⁹.

¹ Art. L. 5312-1 et L. 5427-1.

² Art. L. 5422-3.

³ Art. L. 5423-1.

⁴ Art. L. 5425-1.

⁵ Art. L. 643-3 du code de la sécurité sociale.

⁶ Art. L. 723-10-1 du même code.

⁷ Art. L. 732-18-1 du code rural et de la pêche maritime.

⁸ Art. L. 732-18-2 du même code.

⁹ Art. L. 732-18-3 du même code.

En **séance publique**, un premier amendement du **Gouvernement** a été adopté pour ne plus faire bénéficier de la nouvelle allocation les personnes qui ont perdu leur statut de conjoint associé à la suite d'un divorce ou de la rupture d'un PACS avec un travailleur indépendant. L'exposé de l'amendement souligne que « *le divorce ou la rupture du PACS pour un conjoint associé ne conduisent pas nécessairement à une perte de statut d'indépendant et donc une privation d'emploi pour la personne concernée* ». Celle-ci peut en effet rester associée, actionnaire, co-gérant ou mandataire social postérieurement au divorce ou à la rupture d'un PACS.

Un **second amendement du Gouvernement** a été adopté pour poursuivre le travail de **coordination juridique** initié en commission, afin que les périodes pendant lesquelles le travailleur indépendant bénéficiera de la nouvelle allocation ouvrent droit à la **validation de trimestres au titre de la retraite**.

En premier lieu, l'amendement modifie les missions du **Fonds de solidarité vieillesse (FSV)**¹. Il prévoit que le FSV prendra en charge les cotisations retraite des personnes ayant bénéficié de l'ATI pour le compte du régime des non-salariés agricoles, du régime d'assurance vieillesse des professions libérales et de la Caisse nationale des barreaux français, en raison de la suppression du régime social des indépendants prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

En deuxième lieu, l'amendement a introduit dans le code de la sécurité sociale le nouvel article **L. 173-1-4**, afin de renvoyer à un décret le soin de préciser le régime en charge de valider les périodes assimilées lorsque l'assuré a relevé successivement, alternativement ou simultanément de plusieurs régimes d'assurance vieillesse de base.

En troisième lieu, le nouvel article **L. 643-3-1** du même code pose le principe que toutes les périodes pendant lesquelles une personne a bénéficié de l'ATI seront comptées comme des **périodes d'assurance** dans le régime d'assurance vieillesse de base des **professions libérales**. Le même principe est décliné pour les **avocats** à travers la création de l'article **L. 723-10-1-2**.

En dernier lieu, l'amendement a complété l'article **L. 732-21** du code rural et de la pêche afin qu'un décret précise dans quelles conditions les périodes pendant lesquelles les personnes non salariées des **professions agricoles** qui bénéficieront de l'ATI seront prises en considération pour l'ouverture du droit à pension.

Enfin, un **amendement** de Patricia Gallerneau, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe Mouvement démocrate, sous-amendé par le rapporteur pour un motif rédactionnel, oblige le Gouvernement à remettre au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2021, un **rapport sur la mise en œuvre de l'ATI**.

¹ Art. L. 173-1-3 du code de la sécurité sociale.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent qu'aucune organisation représentant les travailleurs indépendants n'avait demandé la création d'une allocation versée par Pôle emploi en cas de perte d'activité. Une telle mesure apparaît peu compatible avec l'état d'esprit d'un grand nombre d'indépendants et la logique d'entrepreneuriat qui les anime, qui comprend par construction une part de risque personnel. En outre, des contrats d'assurance, certes peu répandus, sont déjà proposés par des organismes privés en cas de perte d'activité des indépendants. Par ailleurs, les conditions très strictes d'attribution de l'allocation, ainsi que son faible montant, sont apparues aux yeux de certains travailleurs indépendants comme une sorte d'aumône voire une forme de mépris à leurs égards et entraîne *in fine* un fort sentiment de déception.

Vos rapporteurs constatent néanmoins qu'aucune organisation patronale ne demande la suppression de cette allocation, comme l'a confirmé le représentant de l'U2P lors de son audition devant votre commission le 13 juin dernier. Cette mesure, certes modeste, permettra d'envoyer un signal positif à l'égard des personnes qui souhaitent devenir des travailleurs indépendants. Elle devra faire l'objet d'un suivi renforcé, en vue d'une évaluation dans les deux prochaines années.

Soucieuse de garantir la soutenabilité financière de l'assurance chômage, la commission a adopté l'**amendement COM-417** de vos rapporteurs qui indique que l'allocation des travailleurs indépendants devra être **exclusivement** financée par des ressources fiscales. Si l'allocation ne devrait coûter que 140 millions par an les premières années, ses conditions d'attribution ont vocation à s'assouplir. Vos rapporteurs ne souhaitent pas que l'assurance chômage finance, ne serait-ce que partiellement, cette allocation, compte tenu du poids de la dette du régime, qui devrait atteindre un pic de 35 milliards d'euros l'an prochain.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a par ailleurs adopté l'**amendement COM-321** de suppression d'une demande de rapport du Gouvernement sur l'ATI, ainsi que l'**amendement rédactionnel COM-303** et celui de **coordination COM-381**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Section 2

Lutter contre la précarité et la permittence

Article 29

(art. L. 5422-12 du code du travail)

Modulation des contributions à l'assurance chômage

Objet : Cet article introduit le critère des fins de contrat parmi ceux que la convention d'assurance chômage peut retenir pour moduler les cotisations à l'assurance chômage.

I - Le dispositif proposé

A. Une hausse continue des contrats courts

Selon l'Insee, on comptait 23,4 millions de salariés en 2016, soit 88,2 % de l'emploi total en France¹. Parmi eux, **85,3 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI)**, 10,5% en contrat à durée déterminée, 2,7 % en contrat d'intérim et 1,6 % en apprentissage. Au total, 3 millions de salariés bénéficient d'un contrat de travail dit « atypique », hors apprentissage. Les personnes en CDI représentent environ 77 % de l'emploi total en 2014, ce taux présentant une **remarquable stabilité** depuis 1995².

Si l'on considère le **flux** et non plus le stock des contrats, on constate qu'au dernier trimestre 2015, 4 millions d'embauches ont concerné des personnes sous contrat d'intérim, 4 millions des personnes en CDD de moins d'un mois, tandis qu'un million concernait des CDD de plus d'un mois et environ 800 000 des CDI. Autrement dit, plus de 90 % des embauches ne sont pas conclues par un CDI, mais par un contrat atypique.

Le nombre d'embauches en CDD de moins d'un mois a augmenté de 165 % entre 2000 et 2017, tandis que 11 secteurs en concentrent actuellement plus de 80 %³. C'est le secteur « hébergement médico-social et action sociale sans hébergement » qui a enregistré la plus forte progression (600 % sur la période considérée).

¹ Insee Première, « Une photographie du marché du travail en 2016 », n° 1648, mai 2017, p. 2.

² Relation de travail et contrats de moins d'un mois : quelle place dans le marché du travail en France, 25 janvier 2017, p. 3.

³ « Poursuivre les efforts pour améliorer le retour à l'emploi durable et modérer le recours aux contrats courts », Référence, note de l'Unédic, 23 mars 2018, p. 1.

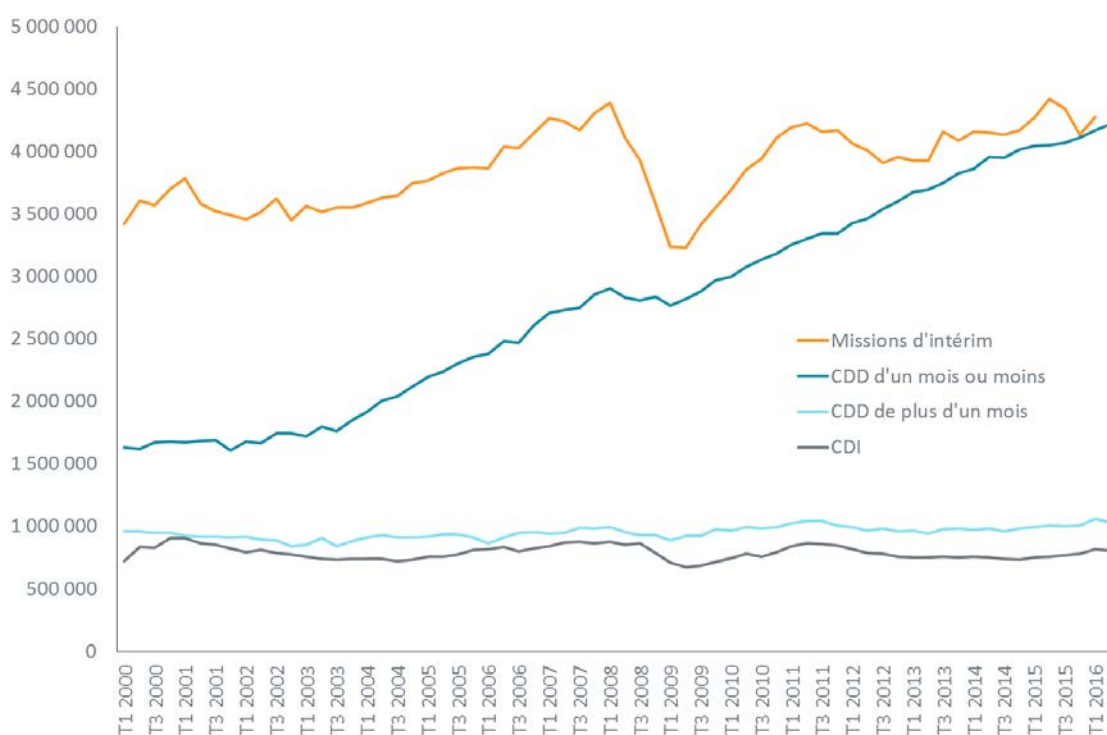
La durée médiane des CDD en 2012 était de **quelques jours** dans les secteurs suivants :

- arts, spectacles et activités récréatives ;
- édition, audiovisuel et diffusion ;
- activité pour la santé humaine ;
- hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement ;
- diverses activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Cette durée médiane est **inférieure à un mois** dans les secteurs suivants :

- hébergement et restauration ;
- commerce, réparation d'automobiles et motocycles ;
- activités immobilières ;
- enseignement privé.

Les différents types d'emplois dans les embauches (nombre de contrats par trimestre entre 2000 et 2016)



Source : Unédic

En 2012, la **réembauche** représentait **deux tiers de l'embauche totale**, contre moins de la moitié en 1995.

Pour les contrats de travail de moins d'un mois, la réembauche représente entre 75 et 90% de la réembauche totale en moyenne entre 1995 et 2012.

L'Unédic a réalisé une étude en 2017 pour déterminer le nombre et les caractéristiques des personnes embauchées en contrats courts qui entretenaient depuis 2013 une relation de travail dite « suivie » avec leur employeur. Trois critères cumulatifs devaient être remplis :

- la durée médiane des contrats de travail devait être inférieure ou égale à 31 jours ;
- elle devait être composée d'au moins quatre périodes de travail ;
- la durée de cette relation de travail devait être au moins égale à six mois.

Il résulte de cette étude que :

- 250 000 personnes étaient concernées, celles-ci ayant signé en moyenne 10 contrats sur l'année ;
- deux tiers de ces personnes étaient des femmes ;
- 30 % des salariés concernés étaient âgés de moins de 25 ans ;
- les trois secteurs les plus touchés étaient l'hébergement et la restauration, diverses activités spécialisées scientifiques et techniques (comme les instituts de sondage) et l'hébergement médico-social.

Lors de son audition devant votre commission le 18 avril 2018, Stéphane Carcillo, économiste à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), considère que le modèle français est très spécifique car il « *subventionne fortement les contrats courts, au bénéfice de certains employeurs, mais aussi de certains salariés qui travaillent par intermittence pour les mêmes employeurs* » et ajoute que « *l'Unédic estime qu'environ 800 000 chômeurs sont dans une situation de « permittance »¹ depuis plus de 5 ans, ce qui contribue à renchérir le coût de l'assurance chômage et à gonfler les chiffres du chômage* ».

Contrairement à une idée reçue, **la très forte augmentation du nombre de contrats courts observée ces dernières années n'a pas entraîné une modification de la structure des dépenses de l'assurance chômage**. De fait, les dépenses liées aux fins de CDD, quelles que soient leurs durées, représentent chaque année en moyenne un tiers des dépenses de l'assurance chômage entre 1996 et 2015. De même, sur la même période, les dépenses relatives aux personnes en fin de mission d'intérim ont varié entre 5 et 8 %.

¹ La « permittance » désigne le fait d'occuper de manière permanente des emplois précaires chez un même employeur.

B. La mise en œuvre depuis 2013 d'un système de bonus-malus pour limiter le nombre de contrats courts

L'article L. 5422-12, tel qu'il résulte de l'article 11 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, dispose en son premier alinéa que les taux des contributions et de l'allocation chômage sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime d'assurance chômage.

Le second alinéa autorise la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux à **majorer** (*malus*) ou **minorer** (*bonus*) les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

Concrètement, alors que le taux de cotisation globale était en règle générale de 4 % du salaire brut en 2013, les surcotisations patronales dans le secteur privé ont varié entre 0,5 et 3 % pour toutes les rémunérations versées avant le 1^{er} octobre 2017, au titre d'un CDD de moins de trois mois.

En contrepartie, une **exonération** de part patronale de la contribution à l'assurance chômage avait été instituée pour **l'embauche en CDI de salariés de moins de 26 ans**.

En 2014, le rendement des surcotisations a été très faible (70 millions d'euros), tout comme les sommes versées au titre des exonérations sur les CDI pour les jeunes (74 millions), alors que les assiettes soumises à modulation étaient très importantes, comme le rappelle l'Unédic dans un document remis aux partenaires sociaux en 2016.

Mise en œuvre du *bonus-malus* en 2014

	MAJORATIONS			EXONÉRATIONS MOINS DE 26 ANS
	0,5% (CDDU ≤ 3 mois)	1,5% (CDD 1-3 mois)	3,0% (CDD ≤ 1 mois)	
Montants de sur-contributions	18 M€	23 M€	28 M€	73 M€
Assiette soumise à modulation	3 653 M€	1 521 M€	936 M€	1 837 M€

Source : « L'assurance chômage, dossier de référence de la négociation », Unédic, février 2016, p. 104.

Il paraît désormais acquis que les modulations de cotisations patronales pour les contrats courts n'ont pas eu d'effet significatif sur le comportement des employeurs.

Les raisons de cette situation donnent lieu à deux interprétations divergentes : les uns pointent l'inadéquation de tout système de *bonus-malus* pour réguler le nombre de contrats courts, les autres la modestie des taux de surcotisation retenus en 2013 et l'exclusion des contrats d'usage qui représentent une part importante des contrats courts.

La **dernière convention d'assurance chômage** du 14 avril 2017 a **supprimé** à compter du 1^{er} septembre 2017 :

- la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des **CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois** conclus pour accroissement temporaire d'activité ;

- l'**exonération** temporaire de la contribution patronale d'assurance chômage en cas d'**embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans**.

En conséquence, **seule la surcotisation pour les contrats de travail dits d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois est maintenue** (4,55 % au lieu de 4,05 %)¹.

C. Le nombre de fins de contrats de travail : un critère supplémentaire en vue d'une actualisation du système de bonus-malus

Le Gouvernement a écarté **deux critères de modulation** de la contribution patronale à l'Assurance chômage².

La première aurait consisté, sur le modèle de l'*experience rating* mis en œuvre aux États-Unis, à moduler cette contribution en fonction du **coût des fins de contrat pour l'Unédic**. Elle n'a pas été retenue en raison de sa complexité opérationnelle pour les entreprises.

La seconde option consistait à ne retenir que les **contrats courts**. Elle présentait cependant le risque selon le Gouvernement de pénaliser les entreprises qui utilisent ces contrats pour des « *raisons structurelles tenant à la nature de leur activité* »³.

Outre une coordination juridique⁴, le projet de loi conserve les critères mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 5422-12, mais **y ajoute la faculté de moduler le taux de contribution des employeurs en fonction du nombre de fins de contrat de travail**, à l'exclusion des démissions et sous réserve de l'inscription des personnes concernées sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi.

¹ Il convient de rappeler que cette convention a mis en place une contribution patronale temporaire de 0,05 % qui s'applique à tous les employeurs et à tous les contrats de travail, en vue de participer au redressement des comptes de l'Unédic, en contrepartie d'une diminution à due concurrence de la cotisation patronale à l'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés).

² Étude d'impact, p. 250.

³ Id.

⁴ L'article remplace la notion de contributions par la seule mention des contributions des employeurs, compte tenu de la disparition à terme des contributions des salariés, envisagée par le Gouvernement.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'article 30 du présent projet de loi propose d'**exclure de la modulation tous les contrats conclus avec les intermittents du spectacle.**

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Deux amendements du rapporteur ont été adoptés en **commission**.

Le premier rappelle que le critère de « *fins de contrat de travail* » concerne les **contrats d'intérim**, tout en évitant le risque d'un double décompte entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire, tandis que le second ajoute le **secteur d'activité** auquel appartient l'entreprise comme nouveau critère pour moduler le taux de la contribution de l'employeur à l'assurance chômage.

Aucun amendement n'a été adopté en **séance publique** sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs rappellent au préalable les liens qui existent entre cet article et l'article 33 du présent projet de loi. Le présent article permettra aux partenaires sociaux, lors de la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage, de prévoir éventuellement une modulation des contributions assurance chômage en fonction du nombre de fins de contrats de travail dans l'entreprise. Il introduit un nouveau critère, celui des fins de contrat, mais n'oblige pas les partenaires sociaux à y recourir. Cette disposition doit être appréciée à l'aune de l'article 33 du présent projet de loi, qui autorise le Gouvernement à créer par décret en Conseil d'État, entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020, un système de *bonus-malus* pour développer l'installation durable dans l'emploi en cas d'échec des négociations de branche.

La commission a adopté les **amendements de suppression de l'article, COM-374 rectifié, COM-81 rectifié bis et COM-145**, présentés respectivement par **vos rapporteurs, Pascale Gruny** et plusieurs de ses collègues du groupe Les Républicains et **Daniel Chasseing**. Vos rapporteurs considèrent en effet que le critère des fins de contrats est trop flou et pénalisant pour de très nombreux secteurs d'activités. Pour le rendre opérationnel, il faudrait prévoir une longue liste d'exceptions, qui aboutirait à un dispositif illisible et fort complexe. En outre, l'instauration d'un *bonus-malus* ne garantit pas une baisse de la précarité et du recours abusif aux contrats courts. De fait, l'expérience menée à la suite de l'accord national interprofessionnel de 2013 sur la sécurisation de l'emploi n'a pas été probante. Il conviendrait de mettre en place plusieurs dispositifs simultanément pour lutter contre l'usage abusif des contrats courts, en privilégiant les mécanismes innovants proposés par les partenaires sociaux dans les branches.

Votre commission a supprimé cet article.

*Article 29 bis***Possibilité de conclure un CDD
pour remplacer plusieurs salariés absents**

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement du rapporteur en commission à l'Assemblée nationale mais réécrit en séance publique sur proposition de Monique Iborra, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche, autorise à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 la conclusion d'un CDD pour remplacer plusieurs salariés et non plus un seul.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1242-2** prévoit qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement pour un **motif prévu par la loi**.

Parmi ces motifs figure le remplacement d'**un salarié** en cas :

- d'**absence** ;
- de passage provisoire à **temps partiel**, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de **suspension** de son contrat de travail ;
- de **départ définitif** précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- d'attente de l'**entrée en service** effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Le rapporteur de l'Assemblée nationale indique que la Cour de cassation « *fait une interprétation littérale de l'emploi du singulier dans la loi* » ce qui interdit à un employeur de conclure un CDD avec une personne pour remplacer plusieurs salariés absents.

Or, cette jurisprudence aurait pour conséquence, selon le rapporteur, d'augmenter le nombre de CDD et les dépenses de l'assurance chômage.

C'est pourquoi la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un amendement de son rapporteur modifiant l'article L. 1242-2 précité, pour **autoriser l'employeur à conclure un CDD avec une personne qui remplace plusieurs salariés, quelle que soit la raison de leurs absences**.

Par coordination juridique, l'amendement modifiait l'article L. 1242-12, pour préciser que le contrat de travail à durée déterminée devait comporter le nom et la qualification professionnelle des personnes remplacées.

Cet article a toutefois été **intégralement réécrit** à la suite de l'adoption en **séance publique** d'un **amendement** de Monique Iborra et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche. L'article prévoit désormais une **expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021** qui autorise la conclusion d'un CDD pour remplacer plusieurs salariés. Il prévoit également la remise d'un **rapport** du Gouvernement au Parlement sur l'évaluation de cette expérimentation, afin notamment d'identifier ses conséquences sur la fréquence de conclusion des CDD et l'allongement de leurs durées.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne sont pas opposés à l'expérimentation prévue à cet article, qui permettra à la fois de lever une rigidité juridique peu compatible avec le fonctionnement des entreprises, et de donner une visibilité plus importante aux salariés en allongeant la durée de leurs contrats.

A l'aune du rapport qui sera produit à l'issue de l'expérimentation, le Parlement décidera de pérenniser ou non ce dispositif, en faisant un bilan de ses avantages et de ses éventuels inconvénients, et pourra le cas échéant l'étendre aux contrats d'intérim.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE II

Un nouveau cadre d'organisation de l'indemnisation du chômage

Section 1

Financement du régime d'assurance chômage

Article 30

(art. L. 5422-9, L. 5422-10, L. 5422-14, L. 5422-24, L. 5424-20, L. 5427-1, L. 5429-2, L. 6332-17 du code du travail et L. 213-1 du code de la sécurité sociale)

Suppression des contributions salariales d'assurance chômage

Objet : Cet article consacre la suppression des contributions salariales de droit commun à l'assurance chômage, dans le prolongement des mesures adoptées dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. Il maintient toutefois la possibilité pour les intermittents du spectacle et les salariés expatriés de cotiser à l'assurance chômage.

I - Le dispositif proposé

A. L'exonération de contributions salariales d'assurance chômage décidée pour 2018

La loi de financement pour la sécurité sociale de 2018¹ a mis en place, dans le cadre de l'exonération de la contribution salariale d'assurance chômage, un dispositif de compensation original.

Ce dispositif, mis en œuvre par convention entre l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et l'Unédic, est fondé sur les principes suivants :

- un dispositif d'« *émission garantie* » qui conduit l'Acos à reverser à l'Unédic l'exact montant des cotisations qui auraient été dues en l'absence d'exonération, minoré de frais d'assiette et de recouvrement correspondant au taux de reste à recouvrer final moyen de la branche sur la population considérée ;

- un financement sur la base de recettes de TVA.

¹ Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Selon l'Acoss, ce dispositif, qui contraste avec les mécanismes de facturation *a posteriori* et de compensation prévue pour les exonérations existantes, s'avère particulièrement sécurisant pour l'Assurance chômage car :

- il apporte une garantie absolue de compensation des montants exonérés pour l'Unédic ;

- il est neutre vis-à-vis de la structure des recettes de l'Unédic, la compensation via des recettes TVA étant parfaitement transparente pour l'Unédic.

Au plan pratique, il se traduit par un dispositif d'acomptes et de régularisations organisé par la convention entre l'Acoss et l'Unédic.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif depuis février 2018 n'a pas soulevé de difficulté majeure.

Toutefois, ce dispositif transfère le risque financier sur les caisses du régime général de la sécurité sociale, en raison de la déconnexion entre la garantie apportée à l'Unédic et les recettes fiscales attribuées en contrepartie à la sécurité sociale pour solde de tout compte.

B. La volonté du Gouvernement de supprimer les contributions salariales d'assurance chômage

En application du **premier alinéa** de l'article L. 5422-9, l'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond.

Son **second alinéa** pose toutefois une exception à ce principe : l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

Le projet de loi conserve le premier alinéa de l'article L. 5422-9 mais réécrit intégralement le second, afin de tirer les conséquences des modifications apportées au régime d'assurance chômage par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 (exonération de contribution salariale à l'assurance chômage en vue de son remplacement par une part de la taxe sur la valeur ajoutée en 2018, puis de façon pérenne par une affectation d'une part de la contribution sociale généralisée) et par le présent projet de loi (extension des allocations versées par Pôle emploi aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants).

C'est pourquoi l'allocation d'assurance et l'allocation des travailleurs indépendants seront financées par :

- des contributions des employeurs ;

- le cas échéant, des contributions des intermittents du spectacle et des salariés expatriés ;

- les impositions de toute nature qui sont affectées en tout ou partie à l'Unédic, notamment pour le financement de l'allocation des travailleurs indépendants.

C. Diverses dispositions techniques, parfois sans lien direct avec le financement du régime

Les deux premières catégories sont assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond, comme le prévoit déjà le droit en vigueur.

L'article 30 prévoit en outre **diverses mesures** relatives à l'assurance chômage, **parfois sans lien direct avec ses ressources** :

- seules les contributions des intermittents du spectacle et celles volontaires des salariés expatriés sont **déductibles de l'impôt sur le revenu**¹ ;

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance doivent **déclarer** les rémunérations servant au calcul de la contribution incombant tant aux employeurs qu'aux intermittents du spectacle (les salariés expatriés qui cotisent volontairement à l'assurance chômage ne sont pas concernés) ;

- s'agissant de la contribution minimale de 10 % des sommes collectées par l'Unédic affectée au financement de **Pôle emploi**, les contributions patronales sont calculées avant application des exonérations et réductions d'impôt² ;

- l'allocation versée aux **intermittents du spectacle** est due même s'ils sont **privés volontairement d'emploi**, tandis que les règles de recouvrement et de contrôle de la contribution spécifique payée par les employeurs demeurent inchangées³ ;

- les **contrats conclus avec les intermittents du spectacle ne sont pas compris dans le périmètre des fins de contrat pouvant donner lieu à une modulation des contributions patronales à l'assurance chômage**⁴ ;

- s'agissant des missions de l'Unédic, outre des modifications mineures⁵, la référence à un **règlement européen** du 14 juin 1971 est remplacée par celle plus récente du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, tandis que la possibilité pour la **Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale** des voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples travaillant pour deux employeurs au moins de recouvrer des contributions pour le compte de l'Unédic est supprimée⁶ ;

¹ Art. L. 5422-20.

² Art. L. 5422-24.

³ Art. L. 5424-20.

⁴ *Idem.*

⁵ Le nom de Pôle emploi est désormais directement utilisé à la place de l'expression « l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail », et la référence aux contributions affectées à l'Unédic est précisée pour tenir compte de la suppression des contributions salariales.

⁶ Art. L. 5427-1.

- l'employeur **qui refuse de s'acquitter de sa contribution à l'Unédic** sera soit **puni** comme aujourd'hui d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 750 euros, soit seulement de l'une de ces deux sanctions, comme le prévoit l'article L. 244-6 du code de la sécurité sociale¹ ;

- toutes les ressources de l'Unédic, et pas seulement les contributions qui lui sont affectées, peuvent être utilisées pour participer au financement des **contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus**² ;

- les missions des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (**Urssaf**) sont précisées afin de viser uniquement les contributions acquittées par les employeurs, les intermittents du spectacle et les salariés expatriés³.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, seuls **quatre amendements de précision juridique du rapporteur** ont été adoptés.

Un amendement de coordination juridique du rapporteur a été adopté en **séance publique**.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs partagent les observations du Conseil d'Etat sur la profonde mutation que connaît l'assurance chômage depuis quelques mois. Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'Etat a estimé qu'il résultait de la réforme proposée *« une absence de lien entre les modalités de financement par la quasi-totalité des salariés du régime d'assurance chômage et les revenus de remplacement dont ils peuvent bénéficier, dès lors que la CSG est une imposition de toutes natures et n'ouvre donc pas, par elle-même, droit à des prestations et avantages sociaux »*⁴. Au final, *« compte tenu des évolutions de l'assurance chômage résultant du projet, de la suppression des cotisations salariales d'assurance maladie déjà opérée par la LFSS pour 2018 et de la réforme à venir des régimes de retraite, le Conseil d'Etat invite le Gouvernement à approfondir sa réflexion sur la cohérence des modalités de financement des régimes avec les prestations qu'ils servent, dans la perspective d'une réforme du système de protection sociale tirant toutes les conséquences de la part prise par les impositions dans le financement de la protection sociale obligatoire »*⁵.

¹ Art. L. 5429-2.

² Art. L. 6332-17.

³ Art. L. 213-1 du code de la sécurité sociale.

⁴ Avis du Conseil d'Etat sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, paragraphe 58.

⁵ Op. cit, paragraphe 17.

Sur proposition de **vos rapporteurs**, la commission a adopté l'**amendement COM-305** qui vise à **maintenir ouvertes plusieurs pistes de financement de l'assurance chômage**, y compris **les contributions salariales**. Il convient en effet de ne pas anticiper le débat sur la suppression des contributions salariales à l'assurance chômage. La loi de financement pour la sécurité sociale pour 2018 a maintenu les contributions sociales au régime, tout en prévoyant un mécanisme original d'exonération pendant un an, à travers une compensation de TVA et la mobilisation de l'ACOSS. Ce débat sur le maintien des contributions sociales ne doit pas être clos lors de l'examen d'un projet de loi ordinaire. D'où cet amendement qui laisse ouvertes toutes les possibilités de financement de l'assurance chômage : contributions salariales, contributions patronales, recettes diverses et impositions de toute nature.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 31

**Mesures transitoires relatives au financement
de Pôle emploi par l'assurance chômage**

Objet : Cet article prévoit que les règles antérieures à la présente loi s'appliqueront en 2019 et 2020 pour calculer la contribution de l'assurance chômage à Pôle emploi, qui ne pourra pas être inférieure à 10 % des recettes du régime.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 5422-24** du code du travail prévoit qu'au moins 10 % des contributions des employeurs et des salariés à l'assurance chômage financent le budget de Pôle emploi.

Sont actuellement concernées toutes les contributions des employeurs et des salariés, dont les intermittents du spectacle, qu'elles soient forfaitaires ou calculées en fonction des rémunérations brutes, à condition que les employeurs soient affiliés à l'assurance chômage l'année N - 2.

La fraction des ressources de l'assurance chômage affectée à Pôle emploi est définie par la convention d'assurance chômage conclue par les partenaires sociaux, mais elle ne peut être inférieure à 10 % des sommes collectées.

Cette fraction est versée aux sections « fonctionnement et investissement » et « intervention » du budget de Pôle emploi, selon une ventilation décidée annuellement par son conseil d'administration.

En 2017, cette fraction s'élevait à **3,348 milliards d'euros**. Elle s'ajoute à la dotation budgétaire de **1,457 milliard versée par l'Etat** la même année en loi de finances. Pour mémoire, le **budget initial de Pôle emploi** en 2016 atteignait **5,7 milliard d'euros**¹.

Le présent article prévoit que pour les années 2019 et 2020 la fraction des cotisations versées par l'assurance chômage au budget de Pôle emploi sera calculée selon les règles en vigueur.

Pour mémoire, ces règles sont celles prévues au titre II « indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi » du livre IV « demandeur d'emploi » du cinquième livre « emploi » du code du travail, qui comprend les articles **L. 5421-1 à L. 5429-2**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté à cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que les nouvelles missions de Pôle emploi liées à l'indemnisation des démissionnaires et des travailleurs indépendants auront un coût non négligeable pour le fonctionnement de l'organisme public, qu'il est difficile à ce stade d'évaluer précisément. Lors de son audition devant vos rapporteurs, le directeur général de Pôle emploi M. Jean Bassères a toutefois évalué que l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants pourrait entraîner la création respectivement de **200 et 180 équivalents temps plein (ETP)**. Pour mémoire, Pôle emploi compte 50 228 ETP selon la loi de finances initiale pour 2017. Fin 2016, Pôle emploi comptait 13 256 équivalents temps plein travaillés (ETPT) dédiés à l'accompagnement et au suivi personnalisé des demandeurs d'emploi, soit 1 406 ETPT redéployés sur un an (+12 %). Selon le Gouvernement, ce résultat s'explique notamment par les premiers gains d'efficacité liés à l'amélioration des processus d'accueil et d'inscription des demandeurs d'emploi ainsi qu'à la dématérialisation des démarches.

Le présent article n'interdit pas aux partenaires sociaux chargés de négocier la convention d'assurance chômage, avec l'accord du Gouvernement, de prévoir une fraction des ressources de l'assurance chômage affectée à Pôle emploi supérieure au seuil de 10 %. Tout l'enjeu est de savoir si la fraction actuelle de 10 % est d'ores et déjà trop généreuse, ou si elle est justifiée compte tenu des missions remplies par Pôle emploi depuis sa création.

¹ *Projet annuel de performance, mission travail et emploi, projet de loi de finances pour 2018, p. 72.*

Les partenaires sociaux rappellent que les nouvelles règles de financement de Pôle emploi par l'assurance chômage (10% des recettes du régime) sont plus élevées que celles qui prévalaient avant 2008 pour l'Agence nationale pour l'emploi (7 %), soit **un surcoût évalué par l'Unédic de 9 milliards sur la période 2008-2018**. D'autres personnes entendues par vos rapporteurs rappellent que l'équivalent allemand de Pôle emploi est financé exclusivement par une fraction de l'assurance chômage, qui présente l'avantage d'être plus stable qu'une dotation budgétaire, soumise aux aléas des arbitrages du Gouvernement. Au-delà de 2021, la règle des 10 % des ressources continuera de s'appliquer mais sur une assiette différente, à savoir l'ensemble des ressources de l'assurance chômage.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Section 2 La gouvernance

Article 32

(art. L. 5422-20, L. 5422-20-1 et L. 5422-20-2 [nouveaux],
L. 5422-21 à L. 5422-23, L. 5422-25, L. 5424-22, L. 5424-23 du code du travail)

Encadrement de la négociation de la convention d'assurance chômage

Objet : Cet article prévoit la communication aux partenaires sociaux d'un document de cadrage du Premier ministre avant l'ouverture de la négociation de la convention d'assurance chômage, dans le but notamment de résorber la dette de l'Unédic.

I - Le dispositif proposé

A. La dette de l'assurance chômage atteint un niveau préoccupant

Selon les perspectives financières de l'assurance chômage entre 2018 et 2021 publiées le 13 juin 2018, la dette du régime devrait atteindre un **pic** en 2019 avec **35 milliards d'euros**, soit 11 mois de recettes environ, avant de refluer en 2021 à 29,8 milliards.

Il s'agit **du niveau le plus élevé atteint au moins depuis 1990**.

L'Unédic a analysé **l'origine de la dette sur la période 2008-2018**. En 2008, elle s'élevait à seulement 5 milliards d'euros, contre 34,9 milliards attendus cette année, soit un alourdissement de quelque 30 milliards.

Or la moitié de cette variation de l'endettement, soit 14,4 milliards d'euros, provient de décisions qui relèvent des pouvoirs publics et non des partenaires sociaux.

D'une part, les règles de financement de Pôle emploi introduites en 2008 (contribution au moins égale à 10% des recettes de l'assurance chômage), plus généreuses que celles qui prévalaient jusqu'alors pour l'Agence nationale pour l'emploi (7 % des recettes), ont entraîné un surcoût de 850 millions d'euros par an, soit 9 milliards sur la période considérée. D'autre part, l'indemnisation des transfrontaliers, définie par un règlement européen, a représenté un surcoût de 5,4 milliards d'euros sur la même période.

Les **effets de la conjoncture économique** expliquent le creusement de la dette de l'Unédic à hauteur de **12,7 milliards d'euros**, soit 42 % du total.

Enfin, **les décisions relevant des partenaires sociaux n'ont expliqué que 10 % de l'alourdissement de la dette sur la période étudiée**, soit 2,8 milliards d'euros.

B. Une rationalisation du paritarisme de décision dans le champ de l'assurance chômage

L'article **L. 5422-20** prévoit actuellement que les mesures d'application du régime d'assurance chômage font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Ces accords visent la convention d'assurance chômage elle-même, ses annexes, ses textes d'application ainsi que les avenants et les accords sur des dispositifs spécifiques.

Sont toutefois actuellement exclues du champ de la négociation :

- l'obligation pour chaque employeur de **déclarer** les rémunérations afin de calculer sa contribution à l'assurance chômage¹ ;

- la règle selon laquelle l'Unédic doit **mettre en demeure préalablement l'employeur avant de le sanctionner** en cas de manquement à certaines de ses obligations déclaratives et de paiement de sa contribution² ;

- la **définition des organismes habilités à recouvrer les contributions dues à l'Unédic**³ ;

- l'obligation pour ce dernier de transmettre chaque année au **Parlement** et au Gouvernement un rapport sur ses **perspectives financières triennales**, ainsi que celle du Gouvernement d'établir un rapport sur les moyens d'atteindre à moyen terme l'équilibre financier de l'assurance chômage⁴.

En pratique, il s'agit d'accords nationaux interprofessionnels (ANI).

¹ Art. L. 5422-14.

² Art. L. 5422-15.

³ Art. L. 5422-16.

⁴ Art. L. 5422-25.

Toutefois, contrairement aux autres ANI qui sont soit d'application immédiate en s'imposant aux autres accords et conventions de niveau inférieur, soit transcrits dans un texte qui leur confère valeur législative, l'accord portant convention d'assurance chômage ne devient opposable qu'après avoir été **agréé par voie réglementaire par le Gouvernement** dans les conditions prévues aux articles L. 5422-21 à L. 5422-24.

L'agrément rend en effet obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application professionnel ou territorial¹. Un agrément spécifique est prévu pour les annexes et les avenants de la convention d'assurance chômage.

Le dernier texte réglementaire d'agrément pris par le Gouvernement est l'**arrêté** du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés.

En l'absence d'accord ou d'agrément, il incombe au Gouvernement de prendre un **décret en Conseil d'État, et non un simple arrêté**, pour fixer les mesures d'application du régime d'assurance chômage. Cette situation s'est produite en 1993, et plus récemment un décret a été adopté le 13 juillet 2016² pour prolonger la validité de la convention de 2014 suite à l'échec des négociations entre partenaires sociaux.

Le **juge administratif** veille à ce que la convention d'assurance chômage n'empiète pas sur les **prérogatives du législateur** et respectent les **principes généraux du droit**. Ainsi, par une décision du 5 octobre 2015, le Conseil d'État a jugé que les modalités de recouvrement des sommes indûment versées et les conséquences des périodes de travail non déclarées par les demandeurs d'emploi ne relevaient pas de la compétence des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage. Il a également considéré dans la même décision que la prise en compte, dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, des indemnités prud'homales pour licenciement abusif, portait atteinte au droit à réparation du préjudice subi de certains salariés. Un avenant à cette convention d'assurance chômage, daté du 18 décembre 2015, et agréé le 19 février 2016, a tiré les conséquences de cette décision du Conseil d'État en modifiant les dispositions conventionnelles litigieuses.

Le présent article **élargit le champ des thèmes qui échapperont à la compétence des partenaires sociaux**. La convention d'assurance chômage ne pourra plus aborder :

- l'ensemble des dispositions prévues aux articles L. 5422-20-1 (nouveau) à L. 5422-24, qui précisent les règles de son agrément par le Gouvernement ;

¹ Art. L. 5422-21.

² Décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi.

- l'affectation de tout ou partie des impositions de toute nature à l'Unédic pour financer l'allocation d'assurance chômage et l'allocation des travailleurs indépendants ;

- les règles d'assujettissement fiscal et social pour les contributions versées à l'assurance chômage¹.

C. La création d'un document de cadrage du Premier ministre en amont de la négociation de la convention d'assurance chômage

À travers l'introduction dans le code du travail des articles L. 5422-20-1 et L. 5422-20-2, le présent article vise à encadrer la négociation de la convention d'assurance par la transmission aux partenaires sociaux d'un **document de cadrage du Premier ministre**.

Ce document a pour objet de :

- préciser les objectifs concernant la trajectoire financière du régime d'assurance chômage ;
- le délai dans lequel cette négociation doit aboutir ;
- le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles de ce régime.

Un décret en Conseil d'État devra déterminer les conditions d'application du document de cadrage.

Par coordination juridique, il reviendra directement au Premier ministre, et non plus au ministre chargé de l'emploi, d'agréer l'accord portant convention d'assurance chômage². Si l'accord n'est pas signé par la totalité des partenaires sociaux représentatifs au niveau national, et sauf opposition de leur part dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, le Premier ministre pourra procéder à l'agrément de l'accord³

Afin d'éclairer le Gouvernement, Pôle emploi et l'Unédic devront fournir aux services de l'État toutes les informations nécessaires au suivi des négociations.

D. Une modification des règles d'agrément afin de rendre contraignant le document de cadrage

La nouvelle rédaction de l'article L. 5422-22 prévoit que l'accord portant convention d'assurance chômage ne pourra pas être agréé par le Premier ministre s'il n'est pas **compatible** avec le document de cadrage. Toutefois, la seule circonstance que la négociation s'achève à une date postérieure au délai indiqué dans le document de cadrage ne saurait justifier le refus d'agréer l'accord.

¹ Art. L. 5422-10. En effet, les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont déductibles de l'impôt sur le revenu ou le cas échéant de l'impôt sur les sociétés.

² Art. L. 5422-21.

³ Art. L. 5422-23.

La nouvelle rédaction de cet article s'accompagne de deux autres modifications substantielles.

D'une part, l'accord ne sera plus cantonné aux allocations spéciales versées aux travailleurs sans emploi et à celles versées aux travailleurs partiellement privés d'emploi. Elle pourra porter sur d'autres sujets, comme les allocations versées aux **démissionnaires** et aux travailleurs **indépendants**, par cohérence avec les autres dispositions du projet de loi.

D'autre part, les précisions superfétatoires sur le contrôle de légalité de l'accord sont supprimées¹.

E. Le Gouvernement pourra demander aux partenaires sociaux de modifier la convention d'assurance chômage en cas de détérioration soudaine de sa trajectoire financière

Introduit par l'article 29 de la loi de programmation des finances publiques pour les années 2014 à 2019², l'article **L. 5422-25** prévoit que l'**Unédic** transmet chaque année au **Parlement** et au Gouvernement, au plus tard le 30 juin, ses **perspectives financières triennales**, en précisant notamment les effets de la **composante conjoncturelle** de l'évolution de l'emploi salarié et du chômage sur **l'équilibre financier du régime d'assurance chômage**.

Compte tenu de ce rapport et des autres informations disponibles, le Gouvernement doit ensuite transmettre **avant le 31 décembre au Parlement** et aux partenaires sociaux gestionnaires de l'Unédic un rapport sur la situation financière de l'assurance chômage, précisant notamment les mesures mises en œuvre et celles susceptibles de contribuer à l'atteinte de l'équilibre financier à moyen terme. Si l'Unédic s'est acquittée de ses obligations annuelles, il n'en va pas de même du Gouvernement, qui n'a présenté qu'un rapport depuis 2015.

Le présent article propose une réécriture complète de ces dispositions.

Désormais, le Gouvernement transmettra chaque année au Parlement et aux partenaires sociaux gestionnaires de l'Unédic, avant le 30 septembre, un rapport sur la **situation financière** de l'assurance chômage, précisant notamment les **mesures mises en œuvre** et celles susceptibles de contribuer à l'atteinte de **l'équilibre financier** à moyen terme. La référence aux conséquences de la **conjoncture sur les finances de l'assurance chômage** est donc supprimée.

¹ L'article L. 5422-22 précise que le contrôle de légalité exercée par le Ministère du travail avant agrément de l'accord porte sur les dispositions relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi, au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

² Loi n° 2014-1653 du 29 décembre 2014 de programmation des finances publiques pour les années 2014 à 2019.

Le Premier ministre pourra demander aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national de modifier l'accord portant convention d'assurance chômage dans un délai qu'il fixera si le rapport précité fait état d'un **écart significatif** entre la trajectoire financière du régime d'assurance chômage et :

- celle prévue par l'accord précité ;
- ou celle fixée dans la loi de programmation des finances publiques.

Le Premier ministre devra alors transmettre un document de cadrage aux partenaires sociaux dans les mêmes conditions qu'en amont de la négociation de la convention d'assurance chômage.

Les dispositions légales applicables aux avenants de l'accord portant convention d'assurance chômage sont les mêmes que celles qui régissent l'accord lui-même¹.

Le Premier ministre pourra retirer l'agrément de l'accord portant convention d'assurance chômage et prendre lui-même les mesures d'application du régime d'assurance chômage si les partenaires sociaux ne respectent pas les objectifs mentionnés dans le document de cadrage.

F. L'obligation pour les représentants des intermittents du spectacle de respecter les objectifs du document de cadrage fixé par le Premier ministre

Introduit par l'article 34 de la loi « Rebsamen »², l'**article L. 5424-22** prévoit un cadre spécifique pour négocier les règles d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, prévues aux annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage.

Ces annexes s'appliquent aux artistes et techniciens relevant des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

Avant 2015, il revenait aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national de négocier la convention d'assurance chômage, y compris les règles des annexes VIII et X.

Depuis cette date, **ces annexes peuvent être négociées directement par les partenaires sociaux représentant les artistes et techniciens** relevant des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, à condition de respecter le document de cadrage financier et le délai fixés par les partenaires sociaux chargés de négocier la convention d'assurance chômage.

À défaut d'accord entre partenaires sociaux représentant les intermittents du spectacle, ou en cas d'accord incompatible avec le document de cadrage, ce sont les partenaires sociaux chargés de négocier la convention d'assurance chômage qui fixent eux-mêmes les règles des annexes VIII et X.

¹ Art. L. 5422-20 à L. 5422-24, regroupés dans la section 5 « accords relatifs à l'assurance chômage ».

² Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Un **comité d'experts techniques** est par ailleurs chargé de conseiller les partenaires sociaux représentant les intermittents du spectacle et d'évaluer la conformité de leur éventuel accord avec le document de cadrage financier¹.

Ce dispositif de **négoiation enchâssée** des annexes VIII et X n'a été utilisé qu'une fois dans des circonstances particulières depuis sa création en 2015. En effet, le 28 avril 2016, un accord a bien été conclu entre partenaires sociaux représentant les intermittents du spectacle mais il n'a pas été repris par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national, faute d'accord pour fixer la convention d'assurance chômage². En outre, un doute existait sur le respect de l'accord conclu avec le document de cadrage financier.

Le **présent article** conserve les règles spécifiques de la négociation des annexes VIII et X, tout en précisant par **coordination juridique** que le document de cadrage financier établi par les partenaires sociaux en charge de négocier la convention d'assurance chômage devra respecter les objectifs et la trajectoire financière du document de cadrage élaboré par le Premier ministre.

Si les partenaires sociaux représentant les intermittents du spectacle ne parviennent pas à conclure un accord compatible avec le document de cadrage élaboré par les partenaires sociaux chargés de négocier la convention d'assurance chômage, ces derniers devront négocier eux-mêmes ces annexes, à condition de respecter le document de cadrage du Premier ministre et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, le **comité d'experts** sur les annexes VIII et X devra examiner la compatibilité de l'accord conclu par les représentants des intermittents du spectacle avec, d'une part, le document de cadrage élaboré par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel et, d'autre part, le document de cadrage fixé par le Premier ministre.

Enfin, le présent article procède à des modifications rédactionnelles, dans la lignée de l'article 38 du présent projet de loi, en remplaçant l'expression « l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » par celle de « Pôle emploi ».

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, outre trois amendements de précision juridique, **deux amendements du rapporteur** ont été adoptés.

¹ Art. L. 5424-23.

² L'accord du 28 avril 2016, complété par un avenant du 23 mai 2016, a été agréé par le décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 précité.

Le premier a indiqué que le **document de cadrage** devra être **précédé d'une concertation** avec les partenaires sociaux représentatifs au plan national et interprofessionnel.

Le second oblige le Gouvernement à préciser, dans le document de cadrage, les **hypothèses macroéconomiques** sur lesquelles il se fonde. Le document de cadrage devra également préciser le **montant prévisionnel des impositions de toute nature** qui financeront l'assurance chômage, pour les **trois exercices à venir**, sans préjudice des dispositions prévues dans les prochaines lois de finances et lois de financement de la sécurité sociale.

En **séance publique**, outre un amendement rédactionnel du rapporteur, un amendement du même auteur a été adopté pour repousser du 30 septembre au **15 octobre** la date limite imposée au Gouvernement pour publier son rapport annuel sur la situation financière de l'assurance chômage.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs se félicitent de la prise de conscience par le Gouvernement de la nécessité d'endiguer la dette de l'assurance chômage. Pour autant, ils constatent avec stupéfaction que la moitié de l'accroissement de la dette entre 2008 et 2018 résulte de décisions qui ne dépendent pas des partenaires sociaux, mais qui sont, directement ou non, imputables à l'Etat, comme l'a montré l'Unédic dans ses perspectives financières pour 2018-2021. En outre, l'Etat aggrave la situation financière de l'Unédic à travers l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires ayant élaboré un projet professionnelle, dont le coût pourrait varier entre 270 et 480 millions d'euros par an. La responsabilité des partenaires sociaux dans l'aggravation de la dette de l'assurance chômage, quoique réelle, doit donc être fortement relativisée, et ne saurait justifier une critique frontale de leur gestion du régime.

Sur proposition de vos **rapporteurs**, la commission a adopté **4 amendements** à cet article, dont l'amendement de précision juridique **COM-318**.

La commission a tout d'abord adopté l'**amendement COM-309** pour **restreindre le champ d'application du document de cadrage du Gouvernement à seulement deux types d'accords: la convention d'assurance chômage et l'accord qui le modifie.** En effet, le document de cadrage doit se limiter aux grands équilibres financiers de l'assurance chômage, et les partenaires sociaux doivent rester libres de négocier les avenants à la convention d'assurance chômage et les accords spécifiques relevant de l'assurance chômage. L'amendement est cohérent avec l'article 38 du présent projet de loi, qui exclut déjà la négociation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) du champ d'application du document de cadrage.

A travers l'adoption de l'**amendement COM-314**, elle a rétabli l'obligation pour l'**Unédic** de transmettre au Gouvernement et au Parlement son **rapport sur les perspectives pluriannuelles** de l'assurance chômage. En effet, la nouvelle rédaction de l'article 32 faisait disparaître ce rapport, qui est pourtant essentiel pour éclairer le Parlement et l'opinion publique, comme vient de le montrer le dernier rapport sur les perspectives financières de l'assurance chômage pour 2019-2021. Son contenu sera élargi aux modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles adoptées au cours des trois années précédentes qui ont un impact significatif sur les finances de l'assurance chômage. Concrètement, l'Unédic devra évaluer les conséquences financières dans les trois prochaines années de l'élargissement de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants prévu dans le présent projet de loi.

La commission a enfin adopté l'amendement COM-316 afin d'obliger le Gouvernement à communiquer au Parlement, au plus tard quatre mois avant la fin de validité de la convention d'assurance chômage, un projet de document de cadrage. Il est en effet désormais nécessaire de modifier l'articulation entre démocratie sociale et démocratie parlementaire en matière d'assurance chômage. Les règles actuelles et celles proposées par le Gouvernement ne prévoient pratiquement aucune place pour le Parlement en matière de pilotage financier de l'Unédic, sauf *a posteriori* lors du vote de la garantie par l'État de la dette de l'Unédic. Or, la fiscalisation actuelle de l'assurance chômage (45 % de ses ressources proviennent de l'impôt en 2018), la coresponsabilité de l'État dans la naissance de la dette de l'Unédic et le débat actuel sur la réforme des institutions plaident pour la création d'un nouveau rôle des parlementaires en matière d'assurance chômage.

L'amendement de vos rapporteurs offre une « *boîte à outils* » pour la commission des affaires sociales de chaque assemblée : elle pourra soit ne pas se prononcer sur le projet de document de cadrage du Premier Ministre, soit faire connaître au Gouvernement une communication, soit mettre en place un groupe de travail qui rendra un rapport, soit enfin être à l'origine d'une résolution débattue en séance publique en présence du Gouvernement. Dans tous les cas, ce dernier sera libre de ne pas suivre les préconisations du Parlement, mais les parlementaires pourront exprimer leur position en amont de l'élaboration du document de cadrage et tenter d'influer le Gouvernement et les partenaires sociaux.

À terme, il serait justifié de **modifier l'article L. 1 du code du travail**, afin de prévoir la communication au Parlement d'un **projet de document d'orientation** pour lui permettre de s'exprimer en amont de l'ouverture de toute négociation nationale interprofessionnelle sollicitée par le Gouvernement.

En définitive, cet amendement a potentiellement une portée majeure à court et moyen terme en **renforçant les droits du Parlement en matière sociale**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 33

**Mesures transitoires relatives à l'assurance chômage
fixées par décret en Conseil d'État**

Objet : Cet article autorise le Gouvernement à fixer par décret en Conseil d'Etat, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020, les règles relatives, d'une part, à l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires ayant élaboré un projet professionnel et, d'autre part, à la modulation des contributions au régime et au cumul allocation-salaire si les négociations menées dans les branches professionnelles n'aboutissent pas d'ici la fin de l'année.

I - Le dispositif proposé

Le présent article comprend deux volets :

- le **I** liste les règles relatives à l'allocation versée aux **démissionnaires** ayant élaboré un projet de reconversion professionnelle et celle accordée aux travailleurs **indépendants** que devra fixer le Gouvernement par **décret en Conseil d'État** pendant la période comprise entre le **1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020** ;

- le **II** ouvre la **faculté** au Gouvernement d'instaurer également par **décret en Conseil d'État** pendant la même période une **modulation des contributions patronales** à l'assurance chômage et de définir les règles de **cumul** allocation-salaire si les négociations menées dans les branches professionnelles n'aboutissent pas d'ici le 1^{er} janvier 2019.

A. Plusieurs règles structurantes portant sur les allocations versées aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants devront être fixées par décret en Conseil d'État dès le 1^{er} janvier 2019

Par dérogation à la compétence générale des partenaires sociaux prévues à l'article L. 5422-20 et pour une période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020, le Gouvernement fixera dans un décret en Conseil d'État les règles relatives :

- à l'allocation d'assurance chômage versée aux **démissionnaires** dotés d'un projet professionnel réel et sérieux¹ ;

- au **conseil en évolution professionnelle** que doit solliciter le salarié avant de démissionner et bénéficier de l'allocation d'assurance chômage² ;

¹ Art. L. 5422-1, II.

² Art. L. 5422-1-1.

- à la **coordination** entre les mesures d'application de l'allocation des travailleurs indépendants et le régime d'assurance chômage¹ ;

- au **cumul entre l'allocation des travailleurs indépendants et les revenus tirés d'une activité réduite ou occasionnelle**² ;

- au **contrôle des démarches d'un salarié démissionnaire** pour réaliser son projet professionnel, à sa radiation des listes de Pôle emploi en cas de démarches insuffisantes et à la reprise du versement du reliquat de ses droits à l'allocation d'assurance après radiation³.

À compter du **30 septembre 2020**, ces règles fixées par décret en Conseil d'État cesseront de produire leurs effets et devront être définies par la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux.

B. Les règles relatives au bonus-malus et au cumul allocation-salaire pourront être fixées par décret en Conseil d'État si les négociations de branche échouent

Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel devront transmettre un rapport au Gouvernement au plus tard le 1^{er} janvier 2019 qui comprendra deux parties.

La première, **obligatoire**, devra dresser un bilan des mesures issues des négociations de branches visant à développer l'**installation durable dans l'emploi** et à éviter les risques d'enfermement des salariés dans des situations de **précarité**.

La seconde, **facultative**, comprendrait des propositions en **lien avec ces objectifs** et portant sur deux dispositifs légaux :

- la **modulation des contributions patronales à l'assurance chômage**, en fonction du nombre de fins de contrats, de la nature des contrats de travail, de leur durée, des motifs de recours, de l'âge des bénéficiaires et de la taille des entreprises⁴ ;

- le **cumul entre un revenu de remplacement** (allocation d'assurance, allocation de solidarité, allocation spécifique) **et les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite** ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale⁵.

¹ Art. L. 5424-27, 2°.

² Art. L. 5425-1.

³ Art. L. 5426-1-2.

⁴ Art. L. 5422-12.

⁵ Art. L. 5425-1.

Le cumul allocation-salaire

Toute personne indemnisée par l'assurance chômage peut cumuler, sous conditions, un revenu d'activité et une partie de son allocation, afin de l'**inciter** à retrouver une **activité pérenne** et éviter l'enfermement dans le chômage en lui versant un complément de ressource quand elle reprend une activité moins bien rémunérée que la précédente.

Ce dispositif améliore donc le revenu total par rapport à la seule allocation, sans toutefois autoriser un revenu supérieur à la rémunération de l'ancienne activité.

Le cumul est possible **indépendamment** du **nombre d'heures** travaillées et de la **nature de l'activité reprise**. L'allocataire peut être en CDD ou en CDI moins bien rémunéré que l'emploi précédant l'ouverture de droit, il peut aussi développer une activité non salariée.

Seuls les jours indemnisés chaque mois sont décomptés de la durée totale des droits. Les **droits ouverts** à l'assurance chômage sont **prolongés** à due concurrence.

L'Unédic prend l'exemple suivant pour présenter le dispositif. Soit un salarié qui percevait 3 000 euros bruts de salaire mensuel ; son allocation de retour à l'emploi est de 1 710 euros et il retrouve un emploi rémunéré 2 100 euros bruts par mois. Il percevra alors un complément d'allocation de 228 euros en plus de son nouveau salaire.

En 2016, près d'un allocataire de l'assurance chômage sur deux a travaillé. **Parmi les allocataires qui ont travaillé, la moitié a bénéficié du cumul allocation-salaire, soit 854 000 personnes** chaque mois¹.

À la lumière de ce rapport, et par dérogation à la compétence générale des partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel pour négocier la convention d'assurance chômage, le Gouvernement pourra prendre un décret en Conseil d'État s'il souhaite fixer les règles des deux dispositifs légaux précités pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020. Ce décret devra être précédé d'une concertation avec ces mêmes partenaires sociaux. Ses mesures se substitueront alors de plein droit aux stipulations de l'accord relatif à l'assurance chômage en vigueur. Toutefois, à compter du 30 septembre 2020, les mesures d'application fixées par le décret en Conseil d'État cesseront de produire leurs effets et devront être déterminées par les accords relatifs à l'assurance chômage.

¹ « Poursuivre les efforts pour améliorer le retour à l'emploi durable et modérer le recours aux contrats courts », *Références, note de l'Unédic, 23 mars 2018, p. 5.*

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, outre **quatre amendements rédactionnels du rapporteur**, un amendement de Boris Vallaud, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Nouvelle Gauche, a été adopté pour indiquer que le rapport sur la lutte contre la précarité que les partenaires sociaux doivent rendre au Gouvernement avant le 1^{er} janvier 2019 devra également être transmis au Parlement.

En **séance publique**, un amendement de Monique Iborra et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche a été adopté pour préciser que le recours éventuel du Gouvernement à un décret en Conseil d'État devait concerner à la fois la modulation de la contribution patronale et le cumul allocation-salaire et que ces règles transitoires devaient se référer à une **période commune**.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que le développement très rapide des contrats courts comporte de nombreux inconvénients. S'agissant des salariés, l'accès au logement, au crédit et à la formation est rendu plus difficile, et suscite une crainte liée à l'absence de perspectives de revenu stable. Concernant les employeurs, le recours à un personnel soumis à un fort taux de rotation peut entraîner une baisse de la qualité de la production et des services, ainsi qu'une dégradation des conditions de travail. Le dualisme du marché du travail, qui caractérise notre pays au sein de l'OCDE, nuit au dynamisme de l'économie et à la cohésion nationale.

Pour autant, il serait illusoire de croire que l'instauration d'un bonus-malus suffira à elle-seule à lutter contre le recours excessif aux contrats courts. D'autres dispositifs doivent être mobilisés conjointement, qu'il revient aux partenaires sociaux de concevoir. En outre, certains secteurs recourent aux contrats courts pour des raisons inhérentes à leurs activités, sans que cette utilisation découle d'un souhait des employeurs de contourner les règles du CDI et de précariser les salariés.

C'est pourquoi la commission a adopté, par cohérence avec l'amendement COM 374 de suppression de l'article 29, **l'amendement COM-320 qui supprime la possibilité offerte au Gouvernement de fixer par décret en Conseil d'État les règles relatives au bonus-malus et celles portant sur le cumul allocation-salaire** si les négociations de branche n'aboutissent pas. Il prévoit également de repousser du 1^{er} janvier 2019 au 1^{er} juillet 2019 la date limite fixée aux partenaires sociaux pour publier un rapport sur le bilan des négociations de branche. Vos rapporteurs considèrent qu'il convient d'identifier les spécificités des secteurs d'activité et d'inciter les partenaires sociaux à concevoir des dispositifs originaux dans leurs branches professionnelles.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE III

Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi et une meilleure effectivité des obligations liées à la recherche d'emploi

Section 1

Expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Article 34

Expérimentation du journal de bord des demandeurs d'emploi

Objet : Cet article prévoit l'expérimentation pendant dix-huit mois d'un journal de bord dématérialisé tenu par le demandeur d'emploi, qui indiquera les démarches entreprises pour retrouver un emploi.

I - Le dispositif proposé

Tout demandeur d'emploi doit rechercher un emploi et être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi¹. Il doit en outre renouveler périodiquement son inscription selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi et la catégorie à laquelle il appartient, et porter à la connaissance de Pôle emploi tout changement affectant sa situation et susceptible d'avoir une incidence sur son inscription comme demandeur d'emploi².

Le présent article prévoit une expérimentation du **journal de bord** des démarches des demandeurs d'emploi dans les régions volontaires désignées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le maintien de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi sera conditionné au renseignement par les demandeurs d'emploi de l'état d'avancement de leur recherche d'emploi à l'occasion du renouvellement périodique de leur inscription.

L'expérimentation est mise en œuvre pour une durée de **dix-huit mois** à compter du 1^{er} juin 2019.

¹ Art. L. 5411-1.

² Art. L. 5411-2.

Le projet de loi renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de définir les modalités de l'expérimentation et de son évaluation.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, **trois amendements** ont été adoptés sur cet article.

Le premier, présenté par Emmanuelle Fontaine-Domeizel, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche, précise que l'expérimentation doit accorder une vigilance spécifique aux situations des **personnes handicapées**.

Le deuxième, présenté par le rapporteur, indique que les modalités de l'expérimentation devront tenir compte du niveau de **maîtrise de la langue française** par les demandeurs d'emploi.

Le dernier, également présenté par le rapporteur, oblige le Gouvernement à communiquer sans délai **l'évaluation de l'expérimentation au Parlement**.

En **séance publique**, aucun amendement n'a été adopté à cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que la tenue d'un journal de bord est consubstantielle au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) que doit actuellement conclure tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi. Il est évident qu'un conseiller référent ne peut pas dispenser sa mission d'accompagnement s'il n'a pas connaissance de l'intégralité des démarches réalisées par le demandeur d'emploi. Le journal de bord permettra de fluidifier les entretiens entre les demandeurs d'emploi et leurs conseillers référents, d'améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, et de remobiliser ceux qui sont confrontés à des difficultés.

Les indications fournies lors des auditions à vos rapporteurs confirment l'intérêt de cette expérimentation. Lors de son audition, le directeur général de Pôle emploi Jean Bassères a réaffirmé son soutien au dispositif, déjà mis en œuvre en Suède, qui doit être conçu avant tout comme un outil pour améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et non pour renforcer leur contrôle. Une expérimentation est nécessaire pour identifier les éventuelles difficultés relatives à la maîtrise des outils numériques, car le journal de bord sera dématérialisé et devra être rempli par internet voire par téléphone à partir d'un service automatisé.

Pôle emploi a mis en place depuis plusieurs années des volontaires du service civique dans ses agences pour aider les demandeurs d'emploi à s'inscrire, mais il est nécessaire d'identifier les besoins supplémentaires liés au journal de bord avant son éventuelle généralisation. D'ici juin 2019, Pôle emploi poursuivra sa réflexion pour élaborer un journal de bord aisé à remplir par les demandeurs d'emploi puis à exploiter par les services de l'opérateur public. Par conséquent, le délai fixé à juin 2019 pour débiter l'expérimentation apparaît raisonnable pour Pôle emploi, et cette dernière pourrait ne concerner que quelques agences situées dans deux régions.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Section 2

Dispositions relatives aux droits et aux obligations de recherche d'emploi ¹

Article 35

(art. L. 5411-6-1, L. 5411-6-3 et L. 5411-6-4 du code du travail)

Simplification des règles de l'offre raisonnable d'emploi

Objet : Cet article supprime les critères d'évolution de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) en fonction de la durée d'inscription à Pôle emploi, en renvoyant au conseiller référent le soin de la définir avec le demandeur d'emploi dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi, tout en conservant trois motifs de refus légitime.

I - Le dispositif proposé

A. L'obligation pour les démissionnaires indemnisés par Pôle emploi d'intégrer leur projet de reconversion professionnelle dans leur projet personnalisé d'accès à l'emploi

En application de l'article **L. 5411-6-1**, toute personne inscrite à Pôle emploi doit conclure avec Pôle emploi un **projet personnalisé d'accès à l'emploi** (PPAE) afin de préciser la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu².

¹ Cet intitulé a été modifié en commission puis en séance publique à l'initiative des rapporteurs.

² Le PPAE a été créé par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-758 du 1^{er} août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

Il tient compte :

- des caractéristiques du demandeur d'emploi (sa formation, ses qualifications, les connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, sa situation personnelle et familiale) ;
- de la situation du marché du travail local.

En **contrepartie** des engagements du demandeur d'emploi, **Pôle emploi** garantit des actions en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

Le PPAE doit être élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et le conseiller Pôle emploi et être actualisé régulièrement (en pratique, tous les mois).

Il peut être conclu avec une autre institution que Pôle emploi, comme un organisme participant au service public de l'emploi, si une convention passée entre l'opérateur public et cet organisme le prévoit. Dans cette hypothèse, Pôle emploi doit être informé du contenu du PPAE et de ses actualisations.

Le présent article maintient ces dispositions mais prévoit que si le PPAE concerne un démissionnaire indemnisé par Pôle emploi, il doit présenter son projet de reconversion professionnelle¹. En outre, il remplace la mention « institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » par celle plus explicite de « Pôle emploi ».

B. Suppression de plusieurs critères légaux d'évolution automatique de l'offre raisonnable d'emploi

L'article **L. 5411-6-3**, également introduit par l'article 1^{er} de la loi du 1^{er} août 2008 précitée, prévoit que l'actualisation du PPAE donne lieu à une révision des éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (OPE), afin d'accroître les perspectives de retour sur le marché du travail du demandeur d'emploi.

En cas de **deux refus** d'une offre raisonnable d'emploi sans motif légitime, le demandeur d'emploi encourt une **radiation** de la liste tenue par Pôle emploi pendant **deux mois** (en cas de manquements répétés, la radiation est comprise entre deux et six mois²), et le cas échéant une **réduction de son allocation de deux mois** décidée par les services de la Direccte, sous l'autorité du préfet (en cas de manquement répété, le revenu de remplacement est supprimé pendant deux à six mois, voire définitivement³).

¹ Ce projet de reconversion professionnel est mentionné au 2^o du II de l'article L. 5422-1.

² Art. R. 5412-5.

³ Art. R. 5426-3.

Les critères de l'OPE sont très précisément définis par la loi, et leur rigueur augmente à mesure que la période de chômage s'accroît, comme le montre le tableau suivant.

Présentation des critères légaux précisant l'offre raisonnable d'emploi

Durée minimale d'inscription à Pôle emploi	Plancher de la rémunération proposée pour une offre d'emploi compatible avec les qualifications et compétences de la personne	Temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail
Trois mois	95 % du salaire antérieur	Aucune règle n'est prévue
Six mois	85 % du salaire antérieur	Une heure en transport en commun, ou distance à parcourir d'au moins 30 kilomètres
Douze mois	Le montant du revenu de remplacement	

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Si le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son PPAE, les durées minimales d'inscription mentionnées dans le présent tableau sont prorogées du temps de cette formation.

En contrepartie des obligations pesant sur le demandeur d'emploi en matière d'offre raisonnable d'emploi, l'article L. 5411-6-4 définit les deux garanties dont il dispose pour refuser une offre d'emploi.

D'une part, Pôle emploi ne peut pas obliger un demandeur d'emploi à accepter un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée.

D'autre part, si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel.

Malgré l'effort du législateur d'objectiver les critères de l'ORE en 2008, l'étude d'impact indique que seulement **111 radiations** pour refus d'accepter une telle offre ont été prononcés par Pôle emploi en 2016, sur un total de **626 237 radiations**, soit 0,02 % du total¹.

¹ Étude d'impact, p. 300.

**Nombre de radiations par motif,
prononcées par Pôle emploi entre 2008 et 2013**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Déclaration inexacte	1 504	381	285	357	402	673
Insuffisance de recherche d'emploi	8 790	8 958	100924	13 143	11 336	13 409
Non réponse à convocation	558 288	473 517	504 228	489 608	464 318	461 235
Refus d'élaboration ou d'actualisation du PPAE	4	41	24	55	97	80
Refus d'emploi, de contrat aidé, de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'action d'insertion ou de formation	29 276	28 047	34 788	39 373	35 468	68 091
Refus d'offre raisonnable d'emploi	5	29	40	82	68	77
Refus de visite médicale	95	83	67	65	60	51
TOTAL	597 962	511 056	550 356	542 683	511 749	543 616

Source : FH-Pôle emploi

Plusieurs raisons expliquent l'échec de l'ORE.

Tout d'abord, les **conseillers référents sont en règle générale peu enclins à sanctionner les demandeurs d'emploi** qu'ils suivent, surtout lorsqu'il s'agit d'un contrôle qualitatif (la plupart des radiations concerne l'absence de réponse à une convocation à un entretien). C'est pourquoi la direction de Pôle emploi a expérimenté depuis 2014 la mise en place d'équipe de conseillers dédiés au contrôle (voir commentaire à l'article 36), évitant ainsi aux conseillers référents d'être juge et partie dans la définition des obligations et des sanctions imposées aux demandeurs d'emploi.

Ensuite, les règles de l'ORE sont complexes à utiliser, compte tenu de l'existence de **trois paliers temporels** (3, 6 et 12 mois) et de plusieurs critères qui doivent être utilisés simultanément, ayant trait au salaire proposé et au temps de transport.

Par ailleurs, la règle de calcul de la durée d'inscription des demandeurs d'emploi est diversement appréciée dans les agences Pôle emploi. En effet, la reprise d'une activité réduite, par exemple de quelques semaines, entraîne parfois une **remise à zéro** du compteur d'ancienneté utilisée dans ce dispositif, ce qui atténue le caractère mécanique et rigoureux de l'ORE.

En outre, les règles de l'ORE seraient parfois **désincitatives financièrement** à la reprise d'un emploi.

Par surcroît, certains demandeurs d'emplois **mettent volontairement en échec le processus de recrutement** pour un emploi entrant dans la catégorie de l'ORE.

Enfin, le régime juridique unique de l'ORE ne permet pas d'appréhender la diversité du chômage en fonction des spécificités des territoires et du profil des demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi le présent article modifie en profondeur la définition de l'offre raisonnable d'emploi.

D'une part, il **supprime tous les critères mentionnés à l'article L. 5411-6-3** précisant son contenu.

D'autre part, il complète l'article L. 5411-6-4 par une troisième garantie : le demandeur d'emploi peut refuser légitimement une offre d'emploi si elle est incompatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles, et ne saurait alors être radié pour manquement à ses obligations.

Ainsi, c'est lors de **l'établissement puis de l'actualisation de son PPAE** que le demandeur d'emploi devra définir conjointement avec le conseiller Pôle emploi le contenu de l'offre raisonnable d'emploi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté à cet article en **commission**.

En **séance publique**, un amendement de Monique Iborra, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche a été adopté pour obliger le conseiller référent à remettre au demandeur d'emploi, lors de son premier entretien, un document rappelant ses droits concernant l'acceptation ou le refus d'une ORE, ainsi que les voies de recours en cas de sanction par Pôle emploi.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs rappellent au préalable que le dispositif de l'offre raisonnable d'emploi ne saurait être perçu comme un outil massif de contrôle des demandeurs d'emploi. Les règles actuelles de l'ORE sont manifestement inadaptées, car trop abstraites et mécaniques, alors qu'elles avaient été présentées comme un dispositif essentiel pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail et réduire ainsi à la fois le chômage frictionnel et celui structurel. L'ORE ne doit pas éclipser toutes les autres obligations que doit remplir le demandeur d'emploi. C'est le renforcement des équipes dédiées au contrôle de Pôle emploi qui aura un réel effet de mobilisation sur les demandeurs d'emploi, et non la redéfinition de l'offre raisonnable d'emploi, qui n'est qu'une partie de leurs obligations.

Vos rapporteurs souhaitent par ailleurs que Pôle emploi élabore un **circulaire** à l'attention de ses agents pour leur indiquer une liste de critères de l'ORE qui pourraient être retenus dans le PPAE. Il est en effet irréaliste de penser qu'un entretien entre le conseiller référent et le demandeur d'emploi pourrait naturellement déboucher sur la définition d'une ORE sans lignes directrices et recommandations délivrées par la direction de l'opérateur public.

Cette circulaire comprendrait également un socle de recommandations applicables sur tout le territoire, assorti de marges d'appréciation pour permettre aux conseillers référents de tenir compte du profil du demandeur d'emploi et des spécificités locales.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté **cinq amendements** à cet article.

Elle a tout d'abord adopté l'**amendement COM-329**, afin de prévoir que le **projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) tiennent compte de la difficulté de recrutement pour certains métiers**. Selon une étude de Pôle emploi réalisée en décembre 2017, on estime que sur un total de 3,2 millions offres d'emploi déposées l'année dernière auprès de l'opérateur public, entre 200 000 et 330 000 recrutements ont été abandonnés faute de candidat. Plus de la moitié de ces abandons concernerait des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois). Compte tenu du niveau élevé du chômage en France, il convient d'inciter les conseillers Pôle emploi à inviter les demandeurs d'emploi à accorder une attention particulière aux métiers en tension dès leur inscription à Pôle emploi.

La commission a ensuite adopté l'**amendement COM-331**, afin de **renforcer la mobilisation de Pôle emploi et du demandeur d'emploi à l'issue d'une période d'indemnisation chômage dépassant un an**. Cette nouvelle règle a vocation à s'appliquer aux quatre types d'accompagnement mis en œuvre par Pôle emploi : le suivi et l'appui à la recherche d'emploi (modalité de droit commun) ; l'accompagnement guidé (pour les demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche) ; l'accompagnement renforcé (destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi) et l'accompagnement global (le demandeur d'emploi est accompagné par un binôme constitué d'un conseiller Pôle emploi et d'un correspondant social relevant du conseil départemental). Cette actualisation complète, qui doit être acceptée par le demandeur d'emploi après échange avec son conseiller, peut prendre plusieurs formes, en élargissant ses recherches aux CDD et aux contrats d'intérim, aux contrats à temps partiel et aux emplois proposés au-delà de la zone géographique de recherche initiale.

Le troisième **amendement** adopté par la commission, **COM-333**, vise à **renforcer les droits du demandeur d'emploi**, en lui indiquant dès l'élaboration de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) les **sanctions encourues** s'il ne respecte pas ses obligations (radiation et suppression du revenu de remplacement), et les **recours** qui lui sont offerts s'il entend les contester. Ce faisant, l'amendement va plus loin que la disposition introduite en séance publique à l'Assemblée nationale, qui ne renforce les droits du demandeur d'emploi qu'en matière d'offre raisonnable d'emploi, et qui ne concerne donc pas l'ensemble de ses obligations légales.

La commission a ensuite adopté l'**amendement COM-334**, afin de limiter à **deux ans la période pendant laquelle une personne peut légitimement refuser une offre raisonnable d'emploi**, sauf exceptions prévues par la convention d'assurance chômage. Cette nouvelle règle est susceptible d'avoir un effet mobilisateur sur les demandeurs d'emploi concernés avant que n'expire la période de deux années d'indemnisation. Vos rapporteurs considèrent en effet que l'absence de dégressivité des allocations chômage et la suppression de tout critère d'adaptation de l'offre raisonnable d'emploi en fonction de la durée d'inscription (3, 6 et 12 mois dans le droit en vigueur) pourraient avoir comme effet non voulu de décourager certains demandeurs d'emploi dans leur recherche et de les enfermer dans l'inactivité. C'est pourquoi le présent article prévoit qu'au-delà de deux ans d'inscription à Pôle emploi, le demandeur d'emploi ne pourra pas refuser une offre d'emploi qui lui procurerait un salaire supérieur à son revenu de remplacement (allocation chômage, allocation de solidarité, allocation spécifique). Des règles similaires existent en Allemagne et aux Pays-Bas. L'amendement donne également la possibilité aux partenaires sociaux, en charge de négocier la convention d'assurance chômage, d'adapter cette règle de deux ans pour tenir compte des spécificités de certains publics, en fonction de leurs âges par exemple¹.

Enfin, le **dernier amendement** adopté par la commission, **COM-335**, précise qu'un demandeur d'emploi, pendant les deux premières années de son inscription à Pôle emploi, ne **pourra légitimement refuser une offre raisonnable d'emploi que si le salaire proposé est « manifestement » inférieur** à celui pratiqué dans la région pour une profession donnée. Il ne revient pas à la loi de fixer précisément ce que recouvre cette notion, mais aux conseillers de Pôle emploi, en fonction des spécificités du bassin d'emploi et de la région, du salaire proposé et du profil du demandeur d'emploi. Cet amendement aura pour conséquence d'accélérer le retour sur le marché du travail des demandeurs d'emploi et de faciliter le contrôle exercé par les conseillers de Pôle emploi.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Pour mémoire, un salarié qui remplit les conditions d'attribution peut bénéficier d'une allocation chômage pour la durée équivalente à ses périodes d'emploi passées, dans la limite de 2 ans s'il est âgé de moins de 53 ans, 3 ans s'il est âgé d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans, quatre ans s'il est âgé de 55 ans ou plus à la fin de son contrat de travail.

Section 3

Dispositions relatives au transfert du contrôle de la recherche d'emploi et aux sanctions¹

Article 36

(art. L. 5312-1, L. 5412-1, L. 5421-3, L. 5426-2,
L. 5426-5, L. 5426-7, L. 5426-6, L. 5426-9 du code du travail)

Compétence de Pôle emploi pour sanctionner les manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations

Objet : Cet article actualise la liste des manquements des demandeurs d'emploi pouvant entraîner une radiation de la liste des demandeurs d'emploi ; il transfère également du préfet à Pôle emploi la compétence pour supprimer le revenu du demandeur d'emploi en cas de manquement et le cas échéant lui infliger une pénalité administrative en cas de fausse déclaration.

I - Le dispositif proposé

A. L'aménagement des motifs de radiation de la liste des demandeurs d'emploi

En contrepartie de l'allocation ou de l'indemnité que le demandeur d'emploi perçoit pendant sa période d'inactivité, il s'engage à **respecter les obligations légales**, définies aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2.

Ces obligations, transcrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), peuvent être regroupées en **trois catégories**.

La **première catégorie** comprend les **manquements considérés comme les moins graves**.

Sont concernés, sauf motif légitime :

- l'impossibilité de justifier des **actes positifs et répétés** en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise (dans ce cas, aucun motif légitime n'est cependant prévu par la loi) ;

- le **refus de suivre une action de formation** ou d'**aide à la recherche d'emploi** prévue dans le PPAE ;

- le **refus d'une proposition de contrat en alternance** (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;

- le **refus d'une action d'insertion** ou d'un **contrat aidé**.

¹ La rédaction de cet intitulé résulte d'un amendement de Monique Iborra et plusieurs de ses collègues de La République En Marche, et adopté en commission.

La **deuxième catégorie** regroupe les manquements considérés comme **plus sérieux que ceux de la première catégorie**.

Sont visés, sauf motif légitime :

- le **refus à deux reprises d'une ORE** ;
- le refus d'élaborer ou d'actualiser le **PPAE** ;
- le refus de répondre à une **convocation de Pôle emploi**, ou des organismes mandatés par ce dernier ;
- le refus de se soumettre à une **visite médicale d'aptitude**.

La **dernière catégorie** concerne uniquement les **fausses déclarations**¹.

Il incombe en revanche au **pouvoir réglementaire** de fixer les durées de la radiation prononcée par Pôle emploi et le montant des réductions de revenu de remplacement décidées par le préfet.

La **durée de la radiation** prononcée par Pôle emploi, fixée par voie réglementaire, varie selon la nature et le nombre de manquements constatés.

La radiation est le plus souvent prononcée par le **directeur d'agence**, sur délégation du directeur régional. Elle s'applique à tous les demandeurs d'emploi, **indemnisés ou non**. Si le demandeur d'emploi est indemnisé, son indemnité est **suspendue** pendant la durée de la radiation, puis est à nouveau versée à son issue, sans réduction des droits ouverts².

La **durée** de la radiation varie selon la **nature** et le **nombre** de manquements du demandeur d'emploi en application de l'article **R. 5412-5** du code du travail, comme le montre le tableau suivant.

Durée de la radiation de la liste des demandeurs d'emploi selon la nature et la répétition du manquement

Nature du manquement	Durée de la radiation en cas de premier manquement	Durée de radiation en cas de manquements répétés
1^{ère} catégorie	15 jours	entre 1 et 6 mois
2^{ème} catégorie	2 mois	entre 2 et 6 mois
3^{ème} catégorie	entre 6 et 12 mois	

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Le présent article **assouplit voire supprime plusieurs sanctions** en cas de manquement.

¹ Art. L. 5413-1.

² Ainsi, si le demandeur d'emploi dispose d'un reliquat de 10 mois d'allocation de retour à l'emploi (ARE), il retrouve le bénéfice de ses droits à la fin de sa radiation, à condition de se réinscrire sur la liste de Pôle emploi.

En effet, le **simple refus de répondre à une convocation** de Pôle emploi ne sera plus considéré comme un manquement du demandeur d'emploi. Ce sera son absence à un rendez-vous avec les conseillers de l'opérateur public qui pourra entraîner une radiation, que ce rendez-vous ait été sollicité par le conseiller référent ou le demandeur d'emploi. De même, ce ne sera plus le refus de suivre une action de formation qui pourra entraîner une radiation, mais l'absence à une action de formation ou son abandon. Le refus d'une proposition de contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, d'une action d'insertion ou d'un contrat aidé ne pourra plus conduire à une radiation.

A l'inverse, il **renforce les sanctions pour deux manquements** : l'absence d'actes positifs et répétés en vue de « développer » une entreprise pourra désormais entraîner une radiation¹, ainsi que l'abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, il supprime la référence surannée aux services médicaux de main d'œuvre.

Le présent article ne fixe pas la durée de la radiation selon la nature et la répétition des manquements : le Gouvernement envisage de la fixer comme aujourd'hui par voie réglementaire.

B. Substitution de Pôle emploi à la Direccte pour supprimer le revenu de remplacement en cas de manquement du demandeur d'emploi à ses obligations

L'article **L. 5312-1** présente les missions de Pôle emploi, qui peuvent schématiquement être regroupées en **quatre axes**.

Le premier axe vise à **accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de travail**. S'agissant des besoins des entreprises, Pôle emploi prospecte le marché du travail, développe une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procède à la collecte des offres d'emploi, aide et conseille les entreprises dans leur recrutement, assure la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et doit participer à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle. L'opérateur public doit également accueillir, informer, orienter et accompagner les demandeurs d'emploi, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle. Pôle emploi doit par ailleurs tenir à jour la liste des demandeurs d'emploi et vérifier la recherche d'emploi des personnes qui y sont inscrites.

¹ Cette modification, également effectuée à l'article L. 5421-3 relatif à l'obligation de recherche d'emploi, découle de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires dotés d'un projet professionnel.

Le deuxième axe concerne le **versement du revenu de remplacement** aux personnes privées d'emploi. Il peut s'agir de l'allocation d'assurance chômage, d'une allocation de solidarité pour les demandeurs en fin de droits par exemple, d'une allocation spécifique (par exemple pour les agents publics privés d'emploi) ou d'une allocation atypique (comme la prime pour l'emploi, avant la création de la prime d'activité en 2015).

Le troisième axe regroupe les missions relatives au recueil, au traitement, à la diffusion et à la mise à disposition de l'État des **données portant sur le marché du travail et l'indemnisation** des demandeurs d'emploi.

Enfin, Pôle emploi peut se voir confier par l'État, les collectivités territoriales et l'Unédic **diverses missions** en lien avec les trois premières.

S'agissant plus particulièrement du contrôle des obligations des demandeurs d'emploi, si **Pôle emploi** est compétent pour **radier** des listes des demandeurs d'emploi les personnes qui ne respectent pas leurs obligations¹, il revient aux services des **Direccte**, sous l'autorité des préfets, de **réduire** voire **supprimer temporairement** ou définitivement leur revenu de remplacement².

Les sanctions prononcées par les services de la Direccte, sous l'autorité du préfet, reprennent la **même typologie des manquements que celle applicable pour les radiations**.

Il s'agit **en droit d'une compétence liée de la Direccte** : tout manquement entraînant une radiation doit s'accompagner d'une sanction sur le revenu de remplacement. Dans la pratique toutefois, compte tenu des effectifs très limités d'agents dans les Direccte en charge du contrôle des demandeurs d'emploi, les sanctions administratives prononcées sont très peu nombreuses.

Pour mémoire, c'est l'article **R. 5426-3** qui fixe actuellement les conséquences d'un manquement sur le revenu de remplacement.

Conséquence sur le revenu de remplacement du demandeur d'emploi selon la nature et la répétition du manquement

Nature du manquement	Conséquence sur le revenu de remplacement en cas de premier manquement	Conséquence sur le revenu de remplacement en cas de manquements répétés
1^{ère} catégorie	Réduction de 20 %	Réduction de 50 % pendant une durée de 2 à 6 mois, voire suppression définitive
2^{ème} catégorie	Suppression pendant une durée de deux mois	Suppression pendant une durée de 2 à 6 mois, voire suppression définitive
3^{ème} catégorie	Suppression définitive (sauf si non déclaration d'une activité de très courte durée)	

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

¹ Art. R. 5412-5.

² Art. R. 5426-3.

Le présent article **complète les missions de Pôle emploi** en prévoyant qu'il pourra désormais, à la place du préfet :

- **supprimer le revenu de remplacement** en cas de manquement du demandeur d'emploi à ses obligations ;

- prononcer une **pénalité administrative** à son encontre en cas d'inexactitude de ses déclarations.

S'agissant de la suppression de la réduction de remplacement, elle pourra être décidée dès lors qu'un manquement du demandeur d'emploi justifiant une radiation est constaté. Comme le prévoit le droit actuel, tout manquement mentionné aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2 pourra entraîner une radiation et une modification du revenu de remplacement. Dorénavant, **le revenu de remplacement ne pourra plus qu'être supprimé par Pôle emploi**, et non plus réduit temporairement ou définitivement par la Direccte.

En outre, le présent article prévoit un **nouveau cas de suppression du revenu de remplacement** : lorsqu'une personne a **démisionné** et perçoit une allocation d'assurance mais n'entreprend pas les démarches pour mettre en œuvre son **projet de reconversion professionnelle**. Cet ajout est cohérent avec la radiation qu'encourt cette personne en application du II du nouvel article L. 5426-1-2.

Comme pour la durée des radiations, il reviendra au Gouvernement de prendre le décret en Conseil d'État prévu à l'article **L. 5426-9** pour fixer la durée de la suppression du revenu de remplacement décidée par Pôle emploi en cas de manquement du demandeur d'emploi à ses obligations.

S'agissant de la **pénalité administrative** en cas de manquement du demandeur d'emploi, son **régime reste inchangé par rapport au droit actuel**¹, comme le rappelle le tableau suivant, à une exception près : le directeur général de Pôle emploi, ou toute personne qu'il désigne en son sein pourra, dans les délais et selon les conditions fixés par voie réglementaire, et après mise en demeure, délivrer une **contrainte** qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comportera tous les effets d'un jugement².

La pénalité administrative en cas de déclaration délibérément inexacte ou incomplète

En application des articles L. 5426-5 à L. 5426-8, les services de Pôle emploi prononcent une **sanction administrative** plafonnée à **3 000 euros** à l'encontre d'un demandeur d'emploi qui a procédé délibérément à une déclaration inexacte ou incomplète pour obtenir indûment une allocation, ou qui n'a pas déclaré de changement dans sa situation dans les délais réglementaires.

¹ Le projet de loi se borne à remplacer l'expression « autorité administrative » par celle de « Pôle emploi ».

² Art. L. 5426-8-2.

Cette pénalité vient s'ajouter aux **actions en récupération** des allocations indûment versées que peut mettre en place Pôle emploi et aux **poursuites pénales** qui peuvent être engagées.

La pénalité sera recouvrée par Pôle emploi, tandis que son produit sera reversé à la personne morale ou au fonds à la charge duquel ont été les versements indus.

Aucune pénalité ne pourra être prononcée pour des faits remontant à plus de **deux ans**.

En vertu du **principe du contradictoire**, la personne à l'égard de laquelle est susceptible d'être prononcée la pénalité doit être informée préalablement des faits qui lui sont reprochés et de la pénalité envisagée, afin qu'elle puisse présenter ses observations écrites et orales, le cas échéant assistée d'une personne de son choix, dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

En application du **principe « non bis in idem »**, Pôle emploi ne pourra pas prononcer d'amende administrative quand le demandeur d'emploi a déjà été définitivement condamné pour les mêmes faits par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable. Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, la révision de cette pénalité est de droit. A la suite du prononcé d'une pénalité par Pôle emploi, si une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, la pénalité doit s'imputer sur cette amende.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Seuls **deux amendements rédactionnels** du rapporteur ont été adoptés en **commission**.

Aucun amendement n'a été adopté en **séance publique** à cet article.

III - La position de votre commission

Sur proposition de vos **rapporteurs**, la commission a adopté **six amendements** à cet article.

La commission, en adoptant l'amendement **COM-339**, a énoncé les **droits des demandeurs d'emploi en cas de radiation**, dans la **logique des droits et des devoirs qui sous-tend la réflexion de vos rapporteurs**. Ils considèrent en effet qu'il revient à la **loi**, et non au pouvoir réglementaire, de définir ces **garanties procédurales** qui relèvent des principes fondamentaux du droit du travail.

Tout d'abord, le **principe du contradictoire** doit être garanti : tout demandeur d'emploi à l'égard duquel une radiation est susceptible d'être prononcée devra être informé préalablement des faits qui lui sont reprochés, afin qu'il puisse présenter ses observations écrites et orales, le cas échéant assisté d'une personne de son choix, dans un délai d'un mois.

Ensuite, en cas de **premier manquement** du demandeur d'emploi, la durée de la radiation ne pourra pas être supérieure à **un mois**, afin de permettre une gradation des sanctions en cas de manquement répété.

En outre, pour fixer cette durée, Pôle emploi devra prendre en compte les **circonstances** et la **gravité** du manquement, le **comportement** du demandeur d'emploi ainsi que ses **ressources**, en particulier s'il bénéficie d'une allocation de solidarité, et ses **charges**. Ces critères sont repris de ceux en vigueur pour les sanctions administratives prononcées par les Direccte.

Enfin, l'amendement incite Pôle emploi à renforcer son accompagnement d'une partie des personnes radiées, après examen de leurs dossiers, lorsqu'il apparaît que leur manquement résulte d'une démobilisation. Ainsi, les conseillers référents pourraient décider qu'un demandeur d'emploi sanctionné pour un premier manquement bénéficie d'un accompagnement guidé au lieu d'un suivi simple.

La commission a également adopté l'**amendement COM-373**, pour préciser les règles relatives à la **suppression du revenu de remplacement**. Ainsi, en cas de manquement répété du demandeur d'emploi, il risquera une suppression de son revenu de remplacement pendant une période comprise entre un et six mois, comme la réglementation en vigueur le prévoit¹. En cas de fraude du demandeur d'emploi, qui implique une action délibérée de sa part, une suppression définitive du revenu de remplacement doit être prononcée. Toutefois, en cas de d'activité non déclarée d'une durée très brève, la suppression du revenu de remplacement ne sera pas définitive.

A travers l'adoption de l'**amendement COM-380**, la commission a relevé de 3 000 à **10 000 euros le plafond de la pénalité administrative** que pourra prononcer Pôle emploi en cas de **fraude** à l'allocation.

En adoptant l'**amendement COM-337**, la commission a **rétabli le manquement lié au refus du demandeur d'emploi d'une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation**, qui avait été supprimé par le présent article 36 du présent projet de loi. Vos rapporteurs estiment en effet que cette suppression est paradoxale au moment où le Gouvernement entreprend de relancer l'alternance. L'amendement précise que les propositions de contrat en alternance doivent être en lien avec le projet d'accès personnalisé à l'emploi.

¹ Art. R. 5426-3.

L'**amendement COM-336** instaure une **règle unique pour les actions de formation et de recherche d'activité professionnelle**. Le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoyait en effet, sans justification, un manquement en cas d'absence ou d'abandon à une action de formation, et un autre manquement en cas de refus ou d'abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité.

La commission a enfin adopté l'**amendement de coordination COM-338**. Ainsi, l'article L. 5412-1, qui définit tous les manquements des demandeurs d'emploi pouvant donner lieu à radiation, indiquera le cas particulier des démissionnaires qui ne peuvent pas justifier de démarches pour mettre en œuvre leurs projets de reconversion.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 36 bis

(art. L. 5422-4 du code du travail)

Obligation pour Pôle emploi d'indiquer les délais et voies de recours dans ses décisions d'attribution d'allocation

Objet : Cet article, issu de l'adoption en commission à l'Assemblée nationale de deux amendements identiques présentés par Boris Vallaud, député, et plusieurs de ses collègues du groupe Nouvelle Gauche et par Pierre Dharéville, député, et plusieurs de ses collègues du groupe la Gauche démocrate et républicaine, oblige Pôle emploi à indiquer, sous peine de nullité, les délais et voies de recours dans les notifications de décisions relatives aux demandes d'allocation.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 5422-4** prévoit actuellement que la demande en paiement de l'allocation d'assurance est déposée auprès de Pôle emploi par le travailleur involontairement privé d'emploi dans un délai de **deux ans** à compter de sa date d'inscription comme demandeur d'emploi.

L'action en paiement, qui doit être précédée du dépôt de la demande en paiement, se **prescrit par deux ans** à compter de la date de notification de la décision prise par Pôle emploi.

Le présent article complète ces dispositions en prévoyant que la notification par Pôle emploi de la **décision** relative à la demande en paiement de l'allocation d'assurance **doit mentionner, à peine de nullité, les délais et voies de recours**.

Seul un **amendement rédactionnel** des rapporteurs a été adopté à cet article en **séance publique**.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs rappellent que la jurisprudence du Conseil d'État prévoit que l'absence de mention des délais et voies de recours dans une décision administrative a pour effet de ne pas rendre irrecevable un recours formé plus de deux mois après la notification de la décision attaquée.

Le Conseil d'État considère en règle générale qu'un délai d'un an est toléré pour introduire un tel recours.

Malgré la rigueur de la sanction prévue à cet article en cas d'irrégularité formelle des décisions de Pôle emploi (la nullité de la décision), vos rapporteurs considèrent qu'elle n'est pas disproportionnée eu égard aux conséquences qu'un refus d'allocation chômage entraîne pour un demandeur d'emploi.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 36 ter

(art. L. 5524-2 du code du travail)

Rapport sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage

Objet : Cet article, issu de l'adoption en commission à l'Assemblée nationale d'un amendement de Pierre Dharéville, député, et plusieurs de ses collègues du groupe la Gauche démocrate et républicaine, oblige le Gouvernement à remettre au Parlement, dans un délai de deux ans après la promulgation de la présente loi, un rapport sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage.

I - Le dispositif proposé

Les auteurs de l'amendement à l'origine de cet article additionnel considèrent que le Parlement n'est pas suffisamment éclairé sur les cas de **non-recours aux droits en matière d'assurance chômage**.

Ce non recours peut aussi bien concerner le défaut d'inscription sur les listes des demandeurs d'emploi empêchant les personnes de prétendre à certains droits (indemnisation, aides à la recherche d'emploi, aides à la mobilité), que le défaut de recours aux droits pour les demandeurs d'emploi régulièrement inscrits (droit d'option sur les droits rechargeables à l'assurance chômage par exemple).

C'est pourquoi cet article invite le Gouvernement à remettre au Parlement, dans un délai de **deux ans** après la promulgation de la présente loi, un **rapport** sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage.

Aucun amendement n'a été adopté en **séance publique** sur cet article.

II - La position de votre commission

Sans se prononcer sur le bienfondé de l'objet du rapport, votre commission, dans le prolongement de sa position générale sur les demandes de rapport au Gouvernement, a **supprimé cet article à la suite de l'adoption de l'amendement COM-419 de vos rapporteurs.**

Votre commission a supprimé cet article.

CHAPITRE IV

Dispositions applicables outre-mer

Article 37

(art. L. 5524-2 du code du travail)

Adaptation des règles relatives à l'assurance chômage en outre-mer

Objet : Cet article adapte certaines dispositions relatives à l'assurance chômage à Mayotte, notamment les règles d'indemnisation des intermittents du spectacle, et modifie plusieurs mesures spécifiques aux territoires ultramarins pour tenir compte de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires ayant élaboré un projet professionnel.

I - Le dispositif proposé

A. La correction d'une erreur de référence pour déterminer les conditions de cessation de versement d'un revenu de remplacement à Mayotte

L'article 120 de la loi « Travail »¹ a prévu l'application du code du travail à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le Gouvernement était autorisé à prendre par ordonnance avant le 8 novembre 2017 une ordonnance pour rendre applicables à Mayotte, le cas échéant avec les adaptations nécessaires, les dispositions du code du travail relevant du domaine de la loi. Le Gouvernement était également habilité à abroger par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte.

Le projet de loi de ratification de l'ordonnance devait être déposé devant le Parlement au plus tard trois mois après sa publication.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette ordonnance a finalement été prise le 25 octobre 2017, soit quelques jours avant la fin de l'habilitation¹.

L'article 6 de l'ordonnance introduit dans le code du travail l'article L. 5524-2 afin d'adapter pour Mayotte les conditions d'application de l'article L. 5421-4 qui définit les conditions de cessation de versement des revenus de remplacement (allocation d'assurance, allocation de solidarité, allocation spécifique) en fonction de l'âge des bénéficiaires.

L'article **L. 5421-4** prévoit notamment que le revenu de remplacement cesse d'être versé aux allocataires ayant atteint l'âge de 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955², s'ils justifient par ailleurs de la durée d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

L'article 6 de l'ordonnance avait prévu à l'article L. 5524-2 que le revenu de remplacement à Mayotte cesse d'être versé quand le bénéficiaire a atteint l'âge visé à l'article 6 de l'ordonnance n° 2002-149 du 7 février 2002³. Mais cet article 6 se réfère en réalité aux bénéficiaires des prestations familiales.

Le présent article corrige cette erreur de référence en visant l'article 6 de l'ordonnance n° 2002-411 du 17 mars 2002⁴, qui mentionne l'âge de 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1961 (et non le 1^{er} janvier 1955 comme en métropole) et qui justifie d'une durée minimale d'assurance. Pour les assurés mahorais nés avant le 1^{er} janvier 1961, cet âge sera fixé par décret, de manière croissante par génération.

B. L'adaptation des règles d'indemnisation des intermittents du spectacle à Mayotte

Introduit également par l'article 6 de l'ordonnance du 25 octobre 2017, l'article L. 5524-3 prévoit que Mayotte peut faire l'objet d'accords spécifiques conclus par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de la convention d'assurance chômage.

Ces accords peuvent prévoir des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle, en vue de leur alignement progressif avec celles appliquées en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

¹ Ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte.

² Cette limite d'âge, fixée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, est relevée par décret de quatre mois maximum par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951, et de cinq mois maximum par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954.

³ Ordonnance n° 2002-149 du 7 février 2002 relative à l'extension et la généralisation des prestations familiales et à la protection sociale dans la collectivité départementale de Mayotte.

⁴ Ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte.

Ils ne peuvent toutefois porter sur les obligations d'assurance et de déclaration des rémunérations qui pèsent sur les employeurs¹.

Le présent article ne remet pas en cause la faculté pour les partenaires sociaux de prévoir des règles spécifiques d'indemnisation pour les intermittents du spectacle à Mayotte à travers la conclusion d'accords, mais il précise qu'ils devront dorénavant respecter le document de cadrage remis par le Premier ministre en amont de la négociation de la convention d'assurance chômage².

C. La modification de diverses mesures spécifiques aux territoires ultra-marins pour tenir compte notamment de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires

L'article L. 5524-10 renvoie à un décret en Conseil d'État le soin d'adapter les règles relatives à l'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi pour tenir compte des spécificités de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de Mayotte, de La Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Dans ces mêmes territoires ultra-marins, l'article L. 6523-3 prévoit que l'employeur qui a embauché une personne en contrat de professionnalisation peut bénéficier du concours de « parrains » pour assurer dans l'entreprise sa formation pratique. Ces parrains sont choisis entre autres parmi les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires d'un des revenus de remplacement dont la liste est déterminée par décret ou parmi les personnes retraitées.

Le présent article maintient ces dispositions, tout en supprimant la notion de privation involontaire d'emploi pour tenir compte de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires.

Enfin, l'article L. 5531-1 prévoit que Pôle emploi, et non « l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 », peut exercer ses missions à Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs n'ont pas d'observations particulières à formuler sur cet article qui corrige des erreurs juridiques et assure diverses adaptations pour tenir comptes des spécificités ultra-marines.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Ces règles sont mentionnées aux articles L. 5422-13 et L. 5422-14.

² D'où la référence au nouvel article L. 5422-20-1, introduit par l'article 3 du présent projet de loi.

CHAPITRE V

Dispositions diverses

Article 38

(art. L. 1233-68, L. 1235-4, L. 5312-13-1, L. 5411-1, L. 5411-2, L. 5411-4, L. 5411-6, L. 5411-10, L. 5413-1, L. 5422-2, L. 5422-16, L. 5423-4, L. 5424-2, L. 5426-1, L. 5427-2, L. 5427-3, L. 5427-4, L. 5422-4, L. 5422-16, L. 5424-21, L. 5426-8-3 et L. 5428-1 du code du travail)

Diverses mesures de coordination juridique relatives à l'emploi

Objet : Cet article actualise le régime juridique de l'accord signé par les partenaires sociaux pour définir le contrat de sécurisation professionnelle afin de tenir compte des nouvelles règles de négociation de la convention d'assurance chômage, il mentionne directement Pôle emploi dans plusieurs dispositions du code du travail et il supprime l'exonération de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale dont bénéficient actuellement les personnes percevant l'allocation de solidarité spécifique.

I - Le dispositif proposé

A. La modification à la marge de l'accord définissant le contrat de sécurisation professionnelle en raison des nouvelles règles de négociation de la convention d'assurance chômage

Le **contrat de sécurisation professionnelle** (CSP) est un outil majeur d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique.

Il doit être proposé par l'employeur dans toute entreprise employant plus de 1 000 salariés qui procède à des licenciements économiques.

Il a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel qui doit tenir compte des spécificités du bassin d'emploi. Il comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Outre cet accompagnement renforcé des salariés licenciés, ces derniers bénéficient, s'ils justifient de plus d'un an d'ancienneté, d'une allocation dont le montant équivaut à 75 % du salaire journalier de référence du bénéficiaire, et qui ne peut être inférieur au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du CSP.

Il revient aux partenaires sociaux, en application de l'article L. 1233-68, de définir par accord national interprofessionnel les paramètres essentiels du CSP, comme la condition d'ancienneté pour en bénéficier, le montant de l'allocation versée, ou encore la participation de l'employeur au financement du dispositif. Les règles applicables à cet accord sont les mêmes que celles qui président à l'accord portant convention d'assurance chômage.

Le présent article maintient ces dispositions mais prévoit par coordination juridique que les règles relatives au document de cadrage de la convention d'assurance chômage¹ et à ses conditions d'agrément² ne s'appliqueront pas à l'accord régissant le CSP.

B. L'introduction de la mention « Pôle emploi » dans plusieurs dispositions du code du travail

Par cohérence avec les modifications apportées aux articles 28 à 37 du projet de loi, le présent article poursuit la substitution de l'expression « l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » par celle de « Pôle emploi », comme le montre le tableau suivant.

Liste des articles du code du travail mentionnant Pôle emploi modifiés par l'article 38 du présent projet de loi

Article	Objet simplifié
L. 5312-13-1	Missions des agents de Pôle emploi chargés de la prévention des fraudes
L. 5411-1	Critères de définition du demandeur d'emploi
L. 5411-2	Renouvellement obligatoire de l'inscription des demandeurs d'emploi
L. 5411-4	Inscription d'une personne étrangère sur la liste des demandeurs d'emploi
L. 5411-6	Orientation et accompagnement du demandeur d'emploi
L. 5411-10	Contenu du décret en Conseil d'Etat relatif à l'inscription du demandeur d'emploi et à la recherche d'emploi
L. 5422-4	Règles du paiement de l'allocation d'assurance
L. 5422-16	Modalités de recouvrement et de contrôle des contributions

¹ Art. L. 5422-20-1.

² Art. L. 5422-22, dernier alinéa.

Article	Objet simplifié
L. 5424-2	Dispositions particulières à certains salariés en matière d'indemnisation chômage
L. 5424-21	Règles d'accès à l'allocation de solidarité pour les intermittents du spectacle ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage
L. 5426-1	Contrôle de la recherche d'emploi
L. 5426-8-3	Répétition des prestations indues
L. 5427-2	Renseignements fournis à Pôle emploi par les agents des organismes de sécurité sociale
L. 5427-3	Précision sur la finalité des informations communiquées par ces agents
L. 5427-4	Communication à Pôle emploi des informations détenues par la caisse de congés payés compétentes pour les intermittents du spectacle

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

C. Diverses modifications de portée inégale du code du travail

En premier lieu, le présent article modifie l'article **L. 5422-16** pour prévoir que l'**Urssaf** continuera de percevoir les contributions de certains employeurs, des intermittents du spectacle et des salariés expatriés, à **l'exclusion des impositions de toute nature**.

En deuxième lieu, il modifie l'article **L. 5422-2**, qui prévoit actuellement en son premier alinéa que l'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées déterminées par décret en Conseil d'État.

Le second alinéa de cet article prévoit que le temps consacré, avec l'accord de Pôle emploi, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement ou totalement sur la durée de versement de l'allocation d'assurance.

Le présent article précise que **la durée de versement de l'allocation d'assurance peut tenir compte, le cas échéant, du suivi d'une formation**, et supprime en conséquence le second alinéa de l'article L. 5422-2.

En troisième lieu, il **abroge l'article L. 5423-4**, qui prévoit que si les conditions d'activité antérieure pour l'admission à **l'allocation de solidarité spécifique** (ASS) ne sont pas remplies en raison des modalités particulières d'exercice d'une profession, l'accord portant convention d'assurance chômage ou un décret en Conseil d'État peut aménager ces conditions, ainsi que la durée d'indemnisation et les taux de l'allocation.

En quatrième lieu, le présent article modifie l'article **L. 5428-1**, afin de **supprimer l'exonération de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale dont bénéficient actuellement les personnes percevant l'allocation temporaire d'attente**.

Enfin, il procède à une amélioration rédactionnelle¹ et corrige une erreur matérielle².

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Seul un amendement de précision juridique du rapporteur a été adopté en **commission** sur cet article.

En **séance publique**, deux amendements du rapporteur ont été adoptés.

Le premier modifie l'article **L. 1235-4**, qui prévoit actuellement qu'en cas d'**irrégularité du licenciement**³, le juge ordonne le **remboursement** par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de **six mois** d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Le rapporteur, dans l'exposé de son amendement, indique que le remboursement des allocations d'assurance chômage par l'employeur est une **procédure lourde** qui peut nécessiter jusqu'à trois interventions du juge : la première par le juge prud'homal pour ordonner le remboursement, la deuxième par le juge d'instance pour enjoindre le paiement, la troisième par le même juge en cas d'opposition de l'employeur. C'est pourquoi l'amendement, tout en maintenant ces dispositions, prévoit que le directeur général de Pôle emploi, ou une personne qu'il désignera, pourra désormais délivrer lui-même une **contrainte** pour récupérer les sommes auprès de l'employeur. Les sommes ainsi récupérées seront ensuite affectées soit au budget de Pôle emploi, soit à l'Unédic, soit à l'État voire aux employeurs publics concernés. La contrainte, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire. Les modalités d'application de la contrainte seront définies par voie réglementaire, comme en matière de répétition des prestations indues⁴.

¹ Art. L. 5413-1.

² L'article L. 5426-1-1 est désormais intégré dans une section intitulée « périodes d'activités non déclarées ».

³ Sont visés les licenciements nuls à la suite d'une discrimination, d'un harcèlement, de la méconnaissance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse.

⁴ Art. R. 5426-20 à R. 5426-23.

Le **second amendement** des rapporteurs modifie le premier alinéa de l'article **L. 5428-1**, qui prévoit actuellement que l'allocation perçue dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'allocation d'assurance (allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE) et l'allocation de préretraite sont **cessibles** et **saisissables** dans les mêmes conditions et limites que les **salaires**.

Par conséquent, les aides décidées par le conseil d'administration de Pôle emploi (aide à la mobilité par exemple) ainsi que les aides à la reprise ou à la création d'entreprise sont aujourd'hui intégralement saisissables, sans obligation pour Pôle emploi de garantir à la personne une somme équivalente au revenu de solidarité active (RSA). C'est pourquoi l'amendement propose une nouvelle rédaction de cet alinéa, pour prévoir que les **allocations**, aides ainsi que **toute autre prestation versée par Pôle emploi**, sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les **salaires**, sauf s'il existe des dispositions spécifiques pour prévoir leur inaccessibilité ou leur insaisissabilité. Cet amendement est présenté comme une **mesure de protection des personnes concernées**, la référence aux règles relatives aux salaires comportant de nombreux droits pour les individus, et plus secondairement comme une mesure de simplification pour Pôle emploi.

III - La position de votre commission

Sur proposition de **Pascale Gruny** et plusieurs de ses collègues du groupe Les Républicains, la commission a adopté l'**amendement COM-74**, qui oblige le débiteur à **motiver** son **opposition** en cas de procédure de recouvrement des indus engagée par Pôle emploi.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 39

**Entrée en vigueur des dispositions
relatives à l'indemnisation du chômage**

Objet : Cet article fixe les deux exceptions au principe selon lequel les dispositions des articles 26 à 38 du présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

I - Le dispositif proposé

Les dispositions des articles 26 à 38 du présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019, à l'exception :

- de la suppression de la compétence de la Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples travaillant pour deux employeurs au moins, pour encaisser les contributions d'assurance chômage pour le compte de l'Unédic¹ ;

- de la faculté reconnue au Gouvernement de fixer les règles relatives au cumul allocation-salaire et au *bonus-malus* entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 septembre 2020².

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs n'ont pas d'observations particulières à formuler sur cet article, mais observent que la référence au II de l'article 33 devient sans objet compte tenu de l'adoption de l'amendement COM-320 à cet article.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Voir le c du 5^o de l'article 30 du présent projet de loi.

² Voir le II de l'article 33 du présent projet de loi.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

Favoriser l'entreprise inclusive

Section 1

Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Article 40 A

(art. L. 7342-1, L. 7342-3 et L. 7342-4 du code du travail)

Renforcement de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation électronique

Objet : Cet article, issu de l'adoption en séance publique à l'Assemblée nationale d'un amendement du rapporteur, sous-amendé par le Gouvernement, renforce la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation électronique à l'égard de leurs collaborateurs : il donne la possibilité aux plateformes d'établir une charte précisant les contours de cette responsabilité, il définit les règles d'alimentation du compte personnel de formation et il clarifie la règle de calcul de la prise en charge de la cotisation afférente aux accidents du travail.

I - Le dispositif proposé

A. La création de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation électronique à l'égard de leurs collaborateurs

En application de l'article 242 *bis* du code général des impôts, les plateformes de mise en relation par voie électronique, comme Uber, sont définies comme des entreprises, quel que soit leur lieu d'établissement, qui mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service.

Face au développement très rapide de ces plateformes et du nombre de travailleurs indépendants qui collaborent avec elles, s'est posée la question de la **qualification de la relation contractuelle** établie entre ces deux parties. De nombreuses personnes y ont vu une forme de salariat déguisé, d'autres une nouvelle facette du travail indépendant, d'autres encore ont plaidé pour la création d'un cadre juridique spécifique pour ces travailleurs.

L'**article 60 de la loi « Travail »**¹ s'inscrit dans cette dernière hypothèse, en conférant trois **droits spécifiques aux collaborateurs** avec ces plateformes : la **protection contre les accidents du travail**, le **droit à la formation** et la **reconnaissance du droit de grève**.

Ces trois droits, qui constituent la **responsabilité sociale de la plateforme** à l'égard de ses collaborateurs, ne peuvent s'exercer que si elle détermine les **caractéristiques de la prestation** de service fournie ou **du bien vendu** et qu'elle fixe également son **prix**².

Le premier volet de cette responsabilité sociale oblige la plateforme à prendre en charge, dans la limite d'un **plafond** fixé par décret, les frais d'assurance couvrant le **risque d'accidents du travail**³. La plateforme est dispensée de cette obligation si le travailleur adhère au contrat collectif d'assurance qu'elle a mis en place pour ses collaborateurs, à condition d'offrir des **garanties au moins équivalentes** à celles prévues dans l'assurance individuelle.

Le deuxième volet rappelle que les collaborateurs des plateformes bénéficient du même **droit d'accès à la formation continue** que les autres travailleurs indépendants⁴. Si les collaborateurs souhaitent bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), la plateforme doit prendre en charge les **frais d'accompagnement** et leur verser une **indemnité**.

Pour le calcul de la **cotisation** afférente aux **accidents du travail** et de la **contribution à la formation professionnelle**, seul est pris en compte le **chiffre d'affaires** réalisé par le travailleur dans l'entreprise concernée.

L'exercice de ces deux premiers droits est conditionné à l'existence d'un **chiffre d'affaires minimal** réalisé par le travailleur sur la plateforme, tandis que la prise en charge financière de la plateforme est fonction du chiffre d'affaires réalisé par le travailleur dans l'entreprise concernée⁵.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

² Art. L. 7342-1.

³ Art. L. 7342-2.

⁴ Art. L. 7342-3.

⁵ Art. L. 7342-4.

Un **décret** du 4 mai 2017¹ a fixé ce seuil minimal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit **5 099,64 euros en 2017**). Il a également prévu que la prise en charge des frais d'accompagnement du collaborateur qui suit une VAE était **intégrale**, mais que l'indemnité versée était plafonnée à **24 Smic horaire**. Surtout, le décret a prévu que lorsque plusieurs plateformes sont tenues de prendre en charge les cotisations, contributions et frais relevant de leur responsabilité sociale, chacune d'entre elles doit s'acquitter de ses obligations **au prorata du chiffre d'affaires** que le travailleur indépendant a réalisé par son intermédiaire, rapporté au chiffre d'affaires total qu'il a réalisé au cours de l'année civile par l'intermédiaire des plateformes. Or lors de son audition par vos rapporteurs, la représentante d'Uber a indiqué que cette disposition était très difficile à appliquer faute de partage d'informations entre les plateformes.

Le **troisième volet** de la responsabilité sociale des plateformes reconnaît le droit de grève de ses collaborateurs². De fait, les mouvements de refus concerté des collaborateurs de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.

Les collaborateurs bénéficient en outre du droit de constituer une **organisation syndicale**, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs³.

B. Le renforcement de la responsabilité sociale des plateformes

Un amendement du rapporteur de l'Assemblée nationale portant article additionnel a été adopté en séance publique pour **étendre et adapter la responsabilité sociale des plateformes à l'égard de leurs collaborateurs**.

Ce nouvel article donne la **possibilité** aux plateformes d'établir une **charte** tout en définissant très précisément son contenu, il précise les règles d'alimentation du **compte personnel de formation** de leurs collaborateurs et il clarifie la règle de calcul de la prise en charge de la **cotisation afférente aux accidents du travail**.

En premier lieu, cet article complète l'article **L. 7342-1** afin d'inciter les plateformes à élaborer une **charte** sur le contour de leur responsabilité sociale, et de définir leurs droits et obligations ainsi que ceux reconnus à leurs collaborateurs.

La charte doit aborder au **minimum sept thèmes**, précisément définis dans le présent article.

¹ Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

² Art. L. 7342-5.

³ Art. L. 7342-6.

Elle doit tout d'abord définir les **conditions d'exercice** de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs. Ces règles doivent garantir le caractère **non-exclusif** de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à cette dernière.

La charte doit ensuite permettre d'assurer aux travailleurs un **revenu d'activité décent**.

Elle doit également indiquer les modalités de **développement des compétences professionnelles** et de sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs.

Ce document doit par ailleurs définir les mesures de **prévention des risques professionnels** auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les mesures permettant de garantir aux travailleurs des **conditions de travail décentes**.

La charte doit aussi préciser les modalités de **partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs** sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle.

En outre, elle doit définir les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de leurs **changements d'activité**.

Enfin, la charte doit préciser les **garanties** applicables en cas de **rupture de relations contractuelles** entre la plateforme et les travailleurs.

La charte devra être **publiée** sur le site **internet** de la plateforme et **annexée** aux contrats qui la lient à ses collaborateurs.

L'existence de la charte et le respect de la plateforme de ses engagements ne sauraient caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et ses collaborateurs.

À la suite de l'adoption d'un **sous-amendement du Gouvernement**, l'**autorité administrative** devra se prononcer sur toute demande d'**appréciation de la conformité** du contenu de la charte aux dispositions du **code du travail** relatives à la responsabilité sociale des plateformes, dans des conditions fixées par décret.

En deuxième lieu, le présent article précise que lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est supérieur à un seuil défini par décret, son **compte personnel de formation** sera abondé par la plateforme d'un montant égal à celui d'**un salarié à temps plein**.

En troisième lieu, il propose une nouvelle rédaction de l'article **L. 7342-4** afin de préciser que les règles relatives à la prise en charge par la plateforme de la cotisation afférente aux accidents du travail mentionnée à l'article L. 7342-2 ne seront pas applicables lorsque son chiffre d'affaires est inférieur à un seuil défini par décret. En outre, pour calculer le montant de cette cotisation, seul sera pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

II - La position de votre commission

En adoptant les deux **amendements de suppression COM-431 et COM-288**, présentés respectivement par vos **rapporteurs** et par **Nadine Grelet-Certenais** et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste et républicain, la commission a témoigné de son opposition à cet article.

Sur la forme, vos rapporteurs déplorent que cet article ait été introduit au stade de la séance publique à l'Assemblée nationale. Sur un sujet aussi important, cette méthode de légiférer ne permet pas un débat serein et éclairé du Parlement. De fait, le Sénat ne dispose ni d'une étude d'impact, ni de l'avis du Conseil d'Etat sur les dispositions prévues au présent article, et vos rapporteurs n'ont pas pu mener toutes les auditions nécessaires pour approfondir ce sujet.

Vos rapporteurs rappellent que les dispositions actuelles sur la responsabilité sociale des plateformes avaient également été introduites tardivement lors de l'examen de la loi « Travail » en 2016, et c'est notamment pour cette raison que votre commission, approuvée par le Sénat, les avait rejetées.

Sur le fond, l'incitation pour chaque plateforme à établir une charte n'est pas condamnable en soi, mais elle occulte la question essentielle concernant la **qualification juridique de la relation** établie entre cette dernière et ses collaborateurs. A ce titre, la disposition prévue à l'alinéa 12 peut poser une sérieuse difficulté, car elle indique que l'existence de la charte et son respect par la plateforme ne peuvent pas « **caractériser l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et les travailleurs** ». Cette disposition est soit **inutile**, soit **néfaste** en ce qu'elle rendrait difficile voire impossible une éventuelle requalification par le juge de la relation contractuelle en contrat de travail.

En outre, de nombreuses organisations d'employeurs ont manifesté leur opposition à cet article, car même s'il améliore la protection sociale des travailleurs concernés, il risque de créer une inégalité de traitement entre les entreprises d'un même secteur selon leur statut juridique.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 40

(art. L. 5212-2, L. 5212-5, L. 5212-5-1, L. 5212-6, L. 5212-9, L. 5212-10, L. 5212-10-1 [nouveau], L. 5212-11, L. 5212-12, L. 5523-4 du code du travail)

Redéfinition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Objet : Cet article procède à une redéfinition profonde de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle qu'issue de la loi fondatrice de 1987.

I. - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

1. Le principe de l'OETH

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a été introduite par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle s'applique, aux termes de l'article L. 5212-1 du code du travail, « à tout employeur occupant **au moins vingt salariés**, y compris les établissements publics industriels et commerciaux ». Elle impose à ce dernier d'employer « **dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés**, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ». Cette obligation d'emploi s'applique, dans les entreprises à établissements multiples, **établissement par établissement**.

Intactes depuis plus de trente ans, ces dispositions législatives sont intervenues, selon Philippe Séguin alors ministre des affaires sociales et de l'emploi, « au moment où les personnes handicapées sont de plus en plus nombreuses à exiger du monde du travail qu'il les accueille »¹. Selon les termes d'Henri Collard, rapporteur du projet de loi de 1987, le texte s'inscrivait dans le service d'un « idéal à atteindre : [...] insérer dans le milieu ordinaire de travail le plus grand nombre possible de handicapés ». Elles constituent donc la matière principale de l'arsenal juridique dédié à l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire, à distinguer des dispositions réservées au milieu protégé de travail, essentiellement composé des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et entreprises adaptées (EA).

¹ Journal officiel, Sénat, Compte rendu intégral de la séance du 2 juin 1987, p. 1395.

2. Les formes possibles du respect de l'OETH

La mise en œuvre de l'OETH peut, **outre l'emploi direct** de personnes handicapées, prendre trois formes différentes.

a) La mise en œuvre dite partielle ou indirecte

Les modalités de mise en œuvre partielle sont de deux sortes :

- l'employeur peut passer des **contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service** avec des Esat, des entreprises adaptées ou des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'OETH. Ces contrats, pour permettre la mise en œuvre de l'OETH, doivent présenter des montants supérieurs à des seuils définis par décret. Cette dispense partielle par passation de contrats **ne peut être supérieure à 3 % des effectifs totaux de l'établissement**. Autrement dit, la mise en œuvre partielle de l'OETH au titre de la passation de contrats extérieurs ne peut couvrir au maximum que la moitié de l'obligation d'emploi ;

- l'employeur peut accueillir en **stage** ou en **période de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP) des personnes handicapées, dans **la limite de 2 % des effectifs totaux de ses salariés**. Par ailleurs, un décret précise que les personnes accueillies selon ces modalités sont prises en compte au prorata de la durée de leur stage ou de leur PMSMP.

b) La mise en œuvre par l'application d'un accord agréé

L'employeur peut s'acquitter de l'OETH en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement **agréé** prévoyant la mise en œuvre d'un **plan annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés**. La signature d'un accord agréé valant acquittement de l'OETH, les entreprises signataires ne sont donc pas soumises à l'obligation prévue à l'article L. 5212-2 et **échappent ainsi au principe de la mutualisation interentreprises** de la politique inclusive des travailleurs handicapés.

Un décret du 20 novembre 2014¹ prévoit que ce plan compte un volet d'embauche en milieu ordinaire, un volet de maintien dans l'entreprise et un volet privilégiant soit l'insertion et la formation, soit l'adaptation aux nouvelles technologies. L'accord est agréé par l'autorité administrative.

c) La mise en œuvre par le versement d'une contribution annuelle

L'employeur peut enfin s'acquitter de l'OETH en versant une **contribution annuelle**², qui ne peut être supérieure à 600 fois le Smic horaire brut multiplié par le nombre de bénéficiaires non employés (supposant ainsi qu'un travailleur handicapé travaille en moyenne 600 heures par an, par

¹ Article R. 5212-14 du code du travail, tel qu'issu de la rédaction du décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

² Aux termes des débats parlementaires de 1987, cette contribution annuelle n'a pas le caractère d'une sanction.

rapport aux 1 607 heures théoriques d'une personne non handicapée). Cette contribution, dont les modalités de calcul figurent aux **articles D. 5212-19 et suivants du code du travail**, tient compte de la réalisation partielle de l'OETH par l'employeur, et la complète afin que l'impératif légal des 6 % soit tenu.

Le calcul de la contribution annuelle

Aux termes de l'article D. 5212-19 du code du travail, la contribution est égale au produit suivant :

$$\left(\begin{array}{l} \text{Nombre des} \\ \text{bénéficiaires} \\ \text{manquants} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Éventuellement des coefficients} \\ \text{de minoration pour l'embauche} \\ \text{de travailleurs âgés, au} \\ \text{handicap particulièrement} \\ \text{lourd ou en chômage de longue} \\ \text{durée} \end{array} \right) \times \begin{array}{l} \text{Éventuellement un coefficient de} \\ \text{minoration au titre des emplois} \\ \text{exigeant des conditions} \\ \text{d'aptitude particulières} \\ \text{(ECAP)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Un montant} \\ \text{forfaitaire} \end{array}$$

Les *premiers coefficients de minoration* sont définis à l'article D. 5212-23 et sont égaux à **0,5** pour des bénéficiaires âgés de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans et à **1** pour les bénéficiaires dont la lourdeur du handicap a été reconnue par la Direccte, pour les bénéficiaires en chômage de longue durée (la première année de leur embauche uniquement) et pour les bénéficiaires précédemment employés par une entreprise adaptée ou un établissement ou service d'aide par le travail (Esat).

Le *second coefficient de minoration* ne s'applique que pour certaines catégories d'emploi définies à l'article D. 5212-25.

Le *montant forfaitaire*, défini à l'article D. 5212-26, est égal à :

- **400 fois** le Smic horaire brut dans les entreprises de 20 à 199 salariés,
- **500 fois** le Smic horaire brut dans les entreprises de 200 à 749 salariés,
- **600 fois** le Smic horaire brut dans les entreprises de plus de 750 salariés.

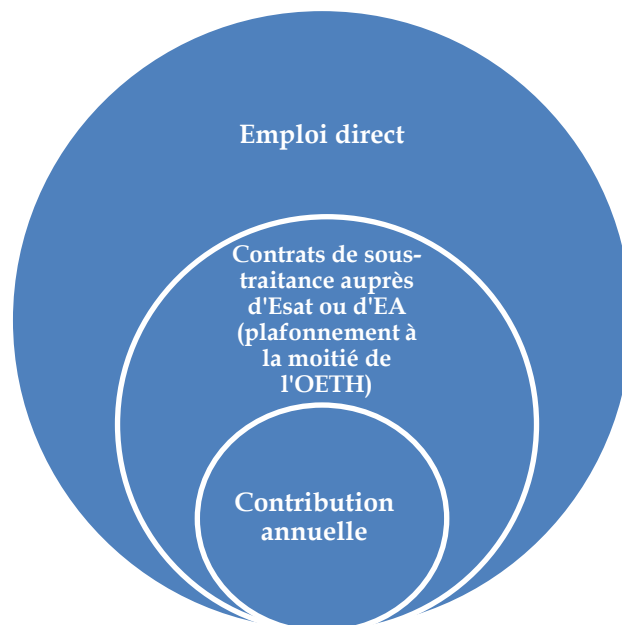
Aux termes de l'article L. 5212-10, cette contribution annuelle **ne peut excéder la limite de 600 fois le Smic par bénéficiaire non employé**. Pour les employeurs qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'OETH, qui n'ont passé aucun contrat de sous-traitance ou n'appliquent aucun accord collectif, ce seuil est porté à **1 500 fois le Smic horaire brut par bénéficiaire non employé**.

Il est par ailleurs possible pour l'entreprise de déduire du montant de sa contribution annuelle, dans la limite de 10 % de son montant, des dépenses non prévues par la loi ou le règlement destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien de travailleurs handicapés dans l'entreprise, l'abondement de leur compte personnel de formation ou encore toute action favorisant l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle.

Cette contribution est versée au **fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés**, géré par une **association** administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées (Agefiph). L'Agefiph, en concentrant l'ensemble des contributions versées et en organisant leur redistribution, participe à la mutualisation de la politique inclusive de l'emploi des personnes handicapées.

En résumé, le schéma suivant représente les **modalités actuelles** de l'acquittement de l'OETH des employeurs privés.

Les trois voies d'acquittement actuelles de l'OETH



Source : Commission des affaires sociales du Sénat

B. L'article 40 issu du projet de loi initial modifie en profondeur l'OETH pour le secteur privé

1. Une révision quinquennale du taux de l'obligation d'emploi

Le 1° du I de l'article 40 prévoit une révision tous les 5 ans du taux de 6 % d'emploi des bénéficiaires de l'OETH, « en référence *notamment* à la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active ». L'introduction de l'adverbe « notamment » suppose la prise en compte d'autres facteurs.

2. Le recours à la déclaration sociale nominative

Aux termes de l'article L. 5212-5 du code du travail, « l'employeur adresse une **déclaration annuelle** relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés [DOETH] à [l'Agefiph], qui assure la gestion de cette déclaration ».

L'**Agefiph** est actuellement investie, outre la collecte des contributions annuelles, de la gestion de la DOETH, des contrôles de cohérence et de conformité qui s'y rattachent, du contrôle des contributions annuelles et du traitement des recours gracieux et contentieux sur les indus ou trop-perçus.

Le 2° du I vise à **incorporer les éléments constitutifs de la DOETH à la déclaration sociale nominative (DSN)**, destinée depuis 2016 à centraliser l'ensemble des informations relatives à la rémunération brute des salariés dans un même fichier communiqué *mensuellement* par les employeurs aux différents organismes de recouvrement du système de sécurité sociale. Il s'agit concrètement de transférer les tâches de contrôle du respect de l'OETH aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf).

L'article 40 précise par ailleurs que les informations contenues dans la DSN sont **confidentielles** et ne peuvent faire l'objet, par un employeur, d'une communication à un autre employeur.

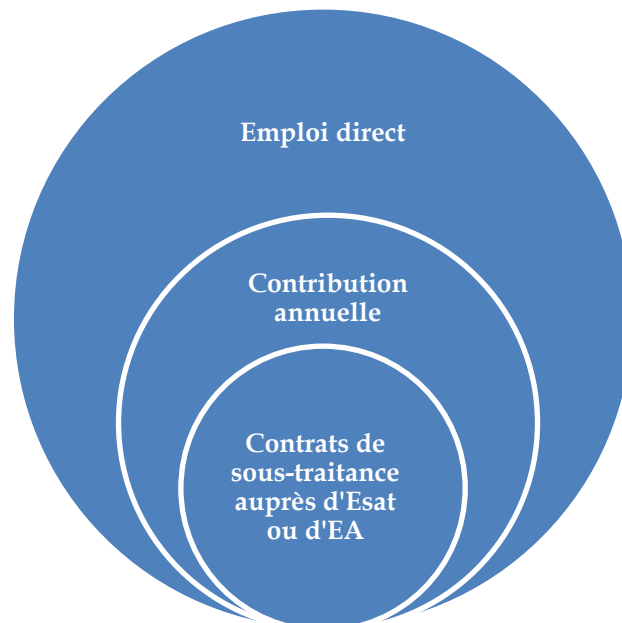
3. La suppression de la mise en œuvre partielle de l'OETH par la passation de contrats

Le 3°, le 4°, le 6° et le 7° du I suppriment la possibilité de mise en œuvre partielle de l'OETH par la passation de contrats externes (mais maintient celle de mise en œuvre partielle par l'embauche de stagiaires ou de PMSMP). Il y substitue la possibilité de **déduire du montant de la contribution annuelle les dépenses afférentes à ces contrats supportées par l'entreprise**. Ainsi, les montants relatifs à la passation de contrats de sous-traitance ne viendront plus en déduction directe de l'OETH, mais en déduction de la contribution - par ailleurs plafonnée - dont l'employeur doit s'acquitter.

À noter que le **plafonnement** de l'acquittement partiel par passation de contrats **à la moitié** de l'OETH totale **n'est pas maintenu**.

Le schéma suivant synthétise les **nouvelles modalités** de l'acquittement de l'OETH des employeurs privés.

Les trois voies d'acquiescement de l'OETH telles qu'issues de l'article 40



Source : Commission des affaires sociales du Sénat

4. La non-déductibilité fiscale de la contribution

Le 5° du I clarifie le statut de la contribution annuelle au regard de sa déductibilité pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés (IS). Bien que non explicitement rattachée aux actes de gestion normale de l'entreprise, la contribution annuelle, issue d'une disposition légale, n'en figurait pas moins au rang des **charges déductibles** pour l'établissement du résultat fiscal de l'entreprise.

Le droit en vigueur consacrait ainsi une **incitation fiscale** à s'acquiescer d'un montant important de contribution annuelle au détriment de l'emploi direct de personnes handicapées.

L'article 40 y remédie, en **excluant explicitement la contribution annuelle des charges déductibles**.

5. La modification du champ des dépenses déductibles non législatives et non réglementaires

Enfin le 8° du I modifie le champ des dépenses auxquelles l'entreprise n'est pas contrainte mais qu'elle peut tout de même déduire de la contribution annuelle. Il s'agit d'une reformulation de simplification afin que ces dépenses visent toute action touchant l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

II. – Les modifications apportées par l’Assemblée nationale

A. Les modifications apportées en commission des affaires sociales

Outre deux amendements rédactionnels, la commission des affaires sociales de l’Assemblée nationale a, sur proposition de sa rapporteure, apporté quelques modifications substantielles aux dispositions réformant le taux d’emploi des personnes handicapées.

Elle a redéfini le taux de 6 %, susceptible désormais d’être révisé tous les cinq ans, comme **taux plancher**. Elle a par ailleurs procédé à la suppression de l’adverbe « notamment » afin que les deux seuls critères de définition du taux d’emploi soient la **part des bénéficiaires de l’OETH dans la population active** et, ce dernier critère ayant été ajouté par amendement, leur « **situation au regard du marché du travail** ».

Un dernier amendement prévoit que la définition de ce taux d’emploi devra être précédée de l’avis du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH).

B. Les modifications apportées en séance publique

De très nombreux amendements, modifiant substantiellement le contenu initial de l’article 40, ont été adoptés en séance publique. Ces derniers introduisent de nouvelles *obligations* de l’employeur privé au regard de l’OETH, mais aussi de nouvelles *possibilités* pour l’acquittement de cette dernière.

1. De nouvelles obligations pour l’employeur privé

L’obligation de déclaration est étendue à tous les employeurs privés¹, y compris ceux employant **moins de 20 salariés**. Concernant ces derniers, la déclaration ne sera cependant pas assortie d’une obligation d’emploi.

Le périmètre de calcul de l’OETH est modifié². L’article L. 5212-3 du code du travail dispose actuellement que « dans les entreprises à établissements multiples, l’obligation d’emploi s’applique établissement par établissement ». Le Gouvernement a souhaité que cette obligation s’applique dorénavant au niveau de **l’entreprise dans son ensemble**. Outre qu’elle permet de simplifier les formalités des entreprises, cette disposition évite les effets d’éviction lorsqu’une entreprise comporte de multiples établissements dont les effectifs sont inférieurs à 20 salariés et sont ainsi soustraits à l’OETH. L’amendement prévoit par ailleurs que les modalités de paiement de la contribution annuelle soient définies de façon transitoire pour les entreprises pour lesquelles ce changement entraînerait une hausse de leur contribution.

¹ Amendement n° 2246 du Gouvernement.

² Amendement n° 2001 du Gouvernement.

Un amendement adopté en séance publique¹ revient sur la possibilité ouverte par l'article L. 5212-8 de s'acquitter de l'OETH par l'application d'un **accord agréé** de branche, de groupe ou d'entreprise. L'amendement propose de la limiter en **réduisant l'effet de ces accords agréés à 3 ans renouvelables une fois**. Passés ces 6 ans, les entreprises sous accord se verront dans l'obligation de rejoindre le droit commun de l'inclusion des travailleurs handicapés.

Enfin, un amendement² d'Adrien Taquet, député, instaure l'obligation d'un **référént handicap** dans toute entreprise de plus de 250 salariés.

2. De nouvelles possibilités d'acquittement pour l'employeur privé

L'article L. 5212-6 du code du travail a été profondément remanié³ par l'introduction du principe selon lequel **le seul acquittement possible de l'OETH passe par l'emploi direct**. Il est ainsi pris acte de la fin de l'acquittement partiel par la passation de contrats de sous-traitance. L'amendement réaffirme par ailleurs la possibilité de s'acquitter de l'OETH par le recrutement de **bénéficiaires de l'OETH stagiaires**, par le recrutement de **bénéficiaires de l'OETH en PMSMP**, ou – il s'agit là d'une nouveauté – par le recrutement de **bénéficiaires mis à disposition par des entreprises de travail temporaire**. Le plafonnement à 2 % n'est pas conservé.

Cette nouvelle disposition tire en partie la conséquence d'un autre amendement⁴, qui prévoit d'ouvrir, à titre expérimental, la possibilité de mise à disposition d'un salarié temporaire bénéficiaire de l'OETH auprès d'une entreprise utilisatrice, autrement dit de **faciliter le recours à l'intérim des travailleurs handicapés**.

Le calcul de la contribution annuelle, notamment sa modulation en fonction des caractères des bénéficiaires, est revu⁵. Un amendement **limite cette modulation au seul critère de l'âge**. Est ainsi supprimée toute possibilité pour l'employeur de faire valoir l'embauche d'un bénéficiaire de l'OETH au handicap particulièrement lourd, ou chômeur de longue durée, ou ancien employé d'EA ou d'Esat, pour minorer la contribution annuelle.

Enfin, un amendement déposé par les députés du groupe Les Républicains⁶ supprime la **non-déductibilité** de la contribution annuelle des charges retenues pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.

¹ Amendement n° 2247 de la rapporteure de la commission des affaires sociales.

² Amendement n° 2147 du Gouvernement.

³ Amendement n° 2245 de Mme Carole Granjean, députée, et des membres du groupe La République en marche.

⁴ Amendement n° 2030 du Gouvernement.

⁵ Amendement n° 2014 du Gouvernement.

⁶ Amendement n° 270 de M. Gérard Cherpion, député, et de plusieurs membres du groupe Les Républicains.

III - La position de votre commission

L'esprit de la version initiale de l'article 40 du projet de loi aurait pu faire l'objet d'un accueil plutôt favorable de votre commission. L'introduction d'un principe de déduction du montant des contrats de sous-traitance du montant de la contribution, et non plus du niveau de l'OETH, va dans le sens d'**une incitation des employeurs privés à l'emploi direct des travailleurs handicapés**.

Elle regrette néanmoins la méthode adoptée par le Gouvernement pour la conduite de cette réforme de l'OETH. Il ressort des auditions menées par vos rapporteurs que les principaux acteurs concernés n'ont pas été suffisamment consultés et que l'étude d'impact qui accompagne le projet de loi n'est pas robuste. Par ailleurs, le Gouvernement a complété cette réforme par l'adoption en séance publique de **pas moins de sept amendements substantiels**, dont les députés n'ont pu assurer l'instruction et l'examen dans des conditions satisfaisantes.

Ainsi, telle qu'issue des travaux de l'Assemblée nationale, la nouvelle version de l'article 40 suscite plusieurs inquiétudes.

Au préalable, il a paru fondamental à vos rapporteurs de concrétiser par un **amendement n° COM-426** l'engagement pris à l'Assemblée nationale d'encadrer par un débat parlementaire la révision quinquennale du taux d'emploi des personnes handicapées.

A. Les nouvelles positions du Gouvernement : vers une précarisation du travail des personnes handicapées dans le secteur privé

1. Prudence sur le recours à l'intérim

L'idée de faciliter le recours pour les employeurs privés à des travailleurs handicapés intérimaires peut être favorablement considérée, bien qu'elle ait été exposée de façon particulièrement maladroite dans l'exposé des motifs de l'amendement n° 2030 du Gouvernement déposé à l'Assemblée nationale aux termes duquel l'intérim est « *un véritable gisement de mise à l'emploi pour les travailleurs handicapés* ».

Vos rapporteurs défendent la position selon laquelle **toutes les formes d'emploi des travailleurs handicapés doivent être promues**, au nombre desquelles figure l'intérim. En l'état actuel du droit, les mesures proposées par le Gouvernement risquent de se heurter au maintien de certains principes, notamment celui énoncé à l'article L. 5212-3 du code du travail, selon lequel « *les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents* ».

Les entreprises spécialisées dans l'intérim n'auront donc aucune incitation particulière à embaucher des travailleurs handicapés pour les mettre à disposition. Du côté des entreprises utilisatrices, l'effet incitatif sera également limité dans la mesure où les bénéficiaires de l'OETH continueront d'être pris en compte « à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile » : l'embauche d'un intérimaire handicapé ne pourra donc compter pour une unité et contraindra l'employeur à d'autres recrutements.

Parallèlement, il convient de **mettre en garde** contre la tentation pour les employeurs à **recourir davantage à des embauches précarisées** qu'à de l'emploi pérenne¹. L'amendement n° 2245 déposé par le Gouvernement à l'Assemblée nationale, qui inclut dans les bénéficiaires de l'OETH les stagiaires, les PMSMP et les intérimaires, s'inscrit incontestablement dans cette perspective. **En supprimant la limite de 2 %** qui s'imposait préalablement au recrutement de stagiaires et de travailleurs en PMSMP, il permet ainsi théoriquement à l'employeur de s'acquitter en totalité de l'OETH par ce biais.

Vos rapporteurs rappellent à cet égard que l'embauche d'un travailleur en PMSMP ne donne lieu au versement d'aucune rémunération à ce dernier par l'employeur : la nouvelle rédaction de l'article pourrait donc – dans un cas d'école – permettre à ce dernier de s'acquitter en totalité de son OETH sans avoir aucune rémunération à verser.

2. Le seul critère de l'âge pour moduler le nombre des bénéficiaires manquants

Vos rapporteurs déplorent que le Gouvernement entende limiter au seul critère de l'âge les possibilités de moduler à la baisse le nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants pour un employeur privé, et donc les incitations à embaucher des personnes handicapées particulièrement éloignées de l'emploi.

Plusieurs dispositions réglementaires décrites plus haut se révèlent particulièrement incitatives à l'embauche de personnes handicapées sortant de chômage de longue durée, présentant un handicap particulièrement lourd, ou bien issues d'entreprise adaptée ou d'Esat. Le Gouvernement justifie la restriction de la modulation au seul critère de l'âge par le très faible recours des personnes handicapées et des employeurs aux autres incitations.

¹ *Le raccourci facile qui voit dans l'emploi intérimaire un tremplin commode vers l'emploi pérenne est largement démenti par les chiffres : en 2015, seuls 8 % des emplois intérimaires se voyaient offrir un CDI.*

Il ne paraît pas justifié de supprimer les accès potentiels à l'emploi de personnes handicapées qui s'en trouvent éloignées au seul motif qu'ils sont peu activés. C'est pourquoi la commission a adopté un **amendement n° COM-2** rétablissant ces voies d'accès à l'emploi des personnes handicapées sur proposition de vos rapporteurs.

3. Prévenir le risque lié à la nouvelle déduction de la sous-traitance

Plusieurs acteurs rencontrés par vos rapporteurs les ont mis en garde contre le risque que comportait la nouvelle déduction des montants des contrats de sous-traitance et de prestations aux entreprises adaptées et aux Esat. Ces montants seront désormais déduits directement de la contribution annuelle, et non plus de l'OETH elle-même. Les employeurs seront donc moins incités à y recourir, notamment en raison des effets de seuil importants en-deçà desquels ces contrats ne sont pas éligibles à l'acquittement partiel.

C'est pourquoi l'**amendement n° COM-1** suggère de compléter les contrats de sous-traitance et de prestations conclus avec des entreprises adaptées et des Esat par des **contrats de partenariats**. Ces derniers, plus souples et plus accessibles, permettront ainsi aux Esat et aux entreprises adaptées de ne pas voir leurs carnets de commande trop impactés par le nouveau mode de déduction.

4. Accompagner la fin des accords agréés

Vos rapporteurs prennent acte de la volonté du Gouvernement de mettre fin aux accords agréés que certaines entreprises peuvent conclure à l'échelle d'une branche ou d'un groupe et qui valent acquittement de leur OETH. Ces accords agréés se voient désormais attribuer une durée de vie maximale de 6 ans.

La fin du système dérogatoire de l'accord agréé n'a pas manqué, au cours des auditions de vos rapporteurs, de susciter l'incompréhension de nombreuses entreprises, qui considèrent ce dispositif comme un bon vecteur d'exemplarité, et suffisamment souple pour s'adapter à tous les cadres. Vos rapporteurs ont par conséquent déposé un **amendement n° COM-388**, qui propose d'introduire une **évaluation obligatoire** de leur impact au moment de leur renouvellement triennal. Les résultats de ces évaluations devraient permettre de véritablement mesurer l'impact des accords agréés et de disposer d'une base plus solide pour décider de leur extinction.

B. La vigilance des rapporteurs maintenue sur certaines mesures

1. Nuancer la nouvelle échelle de calcul de l'OETH

Bien que vos rapporteurs aient favorablement accueilli l'initiative du Gouvernement d'élargir le périmètre de calcul de l'OETH **de l'établissement à l'entreprise** pour les entreprises à multiples établissements, ils craignent que cette mesure, intervenue sans concertation préalable, n'augmente excessivement la charge financière des plus petites d'entre elles.

C'est pourquoi un **amendement n° COM-428** introduit un seuil de 250 salariés, au-delà duquel toute entreprise à multiples établissements devra faire calcul de son OETH à partir de l'entreprise, et en-deçà duquel le calcul de l'OETH se maintiendra au seul niveau de l'établissement.

2. Le cas du travailleur au handicap irréversible

Dans la lignée de travaux récemment rendus sur le sujet, vos rapporteurs ont jugé opportun de transposer, par un **amendement n° COM-19**, une des mesures¹ préconisées par Adrien Taquet, député, et Dominique Gillot², ancienne sénatrice et présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), qui prévoit la **délivrance automatique de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** à tout travailleur dont le **handicap est irréversible**.

3. Une distinction insuffisante entre bénéficiaires insérés et bénéficiaires maintenus dans l'emploi

Vos rapporteurs ont pu, au cours de leurs auditions, recueillir certaines inquiétudes sur une inadéquation du calcul de l'OETH, excessivement centré sur le niveau des bénéficiaires observables au moment de la déclaration et non sur le flux des bénéficiaires entrants.

Pour reprendre les termes d'un rapport conjoint de l'IGF et de l'Igas sur le sujet³, le mode de calcul de l'OETH « *ne comporte pas d'incitation automatique au développement d'une **stratégie proactive de recrutement des travailleurs handicapés*** ». Certaines associations vont même jusqu'à prétendre que le mode de calcul actuel de l'OETH favorise les entreprises dont le modèle économique engendre du handicap et qui, par le vieillissement et l'usure de leur main d'œuvre, s'acquittent de leur OETH par simple reconduction de pratiques professionnelles productrices de handicap.

¹ A. TAQUET et J.-Fr. SERRES, Plus simple la vie - 113 propositions pour améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap, mai 2018.

² D. GILLOT, Personnes handicapées : sécuriser les parcours, cultiver les compétences, juin 2018.

³ IGF et IGAS, Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, décembre 2017.

C'est pourquoi vos rapporteurs ont déposé un **amendement n° COM-386** qui contraint l'employeur à distinguer, au moment de la transmission de sa DOETH, un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6 %, le nombre de bénéficiaires qui se maintiennent dans l'entreprise et le nombre de bénéficiaires effectivement embauchés. L'amendement prévoit qu'au bout de trois exercices consécutifs sans recrutement, l'entreprise se verra adresser une **notification strictement indicative** par l'organisme collecteur de la DOETH.

4. Le « surplafonnement » de la contribution

En l'état actuel du droit, vos rapporteurs notent que le montant du plafond de la contribution, drastiquement relevé à 1 500 fois le Smic horaire brut (soit presque l'équivalent de la rémunération d'un travailleur ordinaire payé au Smic) en cas d'absence totale d'emploi direct ou de mise en œuvre partielle de l'OETH par passation de contrat, incite certes l'employeur à recourir à l'embauche mais souffre d'un défaut patent de gradation, le plafond de la contribution étant immédiatement abaissé à 600 fois le Smic horaire brut à **partir du premier travailleur handicapé recruté ou du premier contrat de sous-traitance passé.**

L'Agefiph estime que seuls 7 % des employeurs assujettis à l'OETH se trouvent dans cette situation de « surplafonnement » de leur contribution. Le nombre d'employeurs n'embauchant qu'un très faible nombre de travailleurs handicapés n'est toutefois pas disponible. Vos rapporteurs estiment opportun d'introduire une **dégressivité du plafonnement de la contribution** en fonction du nombre d'embauches directes ou du nombre de contrats passés : tel est le sens de l'**amendement n° COM-3.**

Vos rapporteurs ont par ailleurs déposé deux **amendements n° COM-5 et COM-4** visant à améliorer la rédaction du texte.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 40 bis

(art. L. 1222-9 du code du travail)

Recours au télétravail des personnes handicapées

Objet : Cet article, inséré par un amendement de la rapporteure de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale et adopté en séance publique, prévoit d'ouvrir le télétravail aux personnes handicapées moyennant quelques aménagements.

I. - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise est normalement subordonnée à la conclusion d'un accord collectif ou d'une charte adoptée par l'employeur après avis du comité social et économique, mais peut également être, à défaut, formalisé par tout moyen par l'employeur et le salarié. Devant initialement figurer au contrat de travail ou à un avenant à celui-ci, **les formalités entourant le recours au télétravail ont été progressivement élevées au niveau de l'entreprise ou de la branche, puis substantiellement réduites** par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹ afin d'en faciliter le déploiement.

Le télétravail constituant une modalité innovante et particulière de la relation de travail, la facilitation de son recours est allée de pair avec une **sécurisation des cas de refus**, tant du côté de l'employeur que du salarié. Pour le salarié, le code du travail dispose explicitement que « le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail ». Pour l'employeur, le refus d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui s'y trouve éligible *en vertu de l'accord collectif ou de la charte* doit s'accompagner d'une **motivation**. En l'absence d'un tel accord ou d'une telle charte, **la motivation du refus de l'employeur n'est pas prévue**.

En tant que salarié, le travailleur handicapé bénéficie déjà, au même titre que les autres salariés, d'un accès au télétravail et des droits et obligations s'y attachant. L'article 40 bis introduit une dérogation relative à l'obligation de motivation du refus de l'employeur en cas de demande : cette motivation s'imposera désormais à l'employeur *même en l'absence d'accord collectif ou de charte*.

¹ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

II. - La position de la commission

Votre commission, bien que favorable à ce dispositif, souhaite lui apporter un tempérament. Elle comprend tout à fait l'utilité pour un travailleur handicapé, pour qui la nécessité d'un recours au télétravail peut être plus fréquente ou plus impérieuse, de bénéficier d'un refus motivé de l'employeur. Elle souhaite toutefois que les petites entreprises, notamment celles qui ne sont pas couvertes par un accord collectif et qui ne bénéficient pas de services de ressources humaines suffisamment étoffés, ne se trouvent pas confrontées à un afflux de demandes dont les refus deviendraient attaquables par défaut de motivation.

C'est pourquoi il lui paraît plus judicieux de **viser**, au sein de la nouvelle disposition, **les bénéficiaires de l'OETH énumérés à l'article L. 5212-13** plutôt que les travailleurs handicapés compris au sens large de l'article L. 5213-1 du code du travail. Cet ajustement aura également pour effet de limiter l'obligation de motivation aux employeurs effectivement concernés par l'OETH, comptant au moins 20 salariés. Tel est le sens de **l'amendement n° COM-6**.

Par ailleurs, un **amendement n° COM-7** présenté par vos rapporteurs prévoit d'insérer à l'article une disposition prévoyant sa mise en œuvre dans la fonction publique dans des conditions fixées par décret.

Enfin, bien que la matière relève davantage du périmètre de la loi de financement de la sécurité sociale, vos rapporteurs tiennent à souligner que les réticences que certains employeurs éprouvent à ouvrir la possibilité de télétravail aux travailleurs handicapés proviennent essentiellement de la **législation relative aux accidents du travail**. En effet, l'article L. 1222-9 du code du travail dispose que « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale* », au sens duquel « est considéré comme accident du travail l'accident survenu *par le fait ou à l'occasion du travail* à toute personne salariée ». Dans le cas particulier du travailleur handicapé en situation de télétravail, la **preuve de la survenance de l'accident à l'occasion du travail** peut être une question source d'un contentieux nourri.

La présomption d'accident du travail du télétravailleur handicapé

Telle qu'énoncée par le droit, la présomption inconditionnelle d'accident du travail du télétravailleur incite peu l'employeur à développer le télétravail des personnes handicapées.

Une proposition de loi¹ présentée en 2011 par M. Pierre Morel-A-L'Huissier, député, visait à davantage circonscrire les contours de l'accident du télétravail en prévoyant que sa qualification dépende de :

- son occurrence sur le lieu que le télétravailleur a choisi par écrit comme lieu d'exécution de son travail,
- et durant la période de la journée prévue par écrit comme période pendant laquelle le travail peut s'effectuer.

La réactivation de ces dispositions pourrait être envisagée dans le cas du télétravailleur handicapé.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 40 ter
(art. L. 5213-6-1 [nouveau] du code du travail)
Référent handicap

Objet : Cet article, inséré par un amendement d'Adrien Taquet, député, adopté par l'Assemblée nationale en séance publique, prévoit de généraliser le référent handicap à toute entreprise de plus de 250 salariés.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

L'article 40 *ter* propose de généraliser à l'ensemble des entreprises de plus de 250 salariés la pratique déjà instaurée par certaines d'entre elles de désigner un **référent** « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

II - La position de la commission

Votre commission ne peut que se montrer favorable à cette mesure, qui améliorera l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle a adopté cet article sans modification.

¹ Proposition de loi (AN) n° 3810 relative à la sécurité du télétravailleur, présentée par M. Pierre MOREL-A-L'HUISSIER et enregistrée à la présidence le 18 octobre 2011.

Article 40 quater

Habilitation à réformer par voie d'ordonnance le modèle d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale en séance publique, prévoit d'habiliter le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure législative régissant le financement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Un amendement gouvernemental¹ vise à habiliter le Gouvernement à prendre par **voie d'ordonnance**, avant le 31 décembre 2019, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à redéfinir les missions, l'organisation et le financement des institutions chargés de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Un projet de loi de ratification doit être déposé devant le Parlement dans un délai de quatre mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Le dispositif visé par ces ordonnances concerne concrètement la réforme du modèle de l'Agefiph et de son pendant pour les employeurs publics, le fonds d'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

II - La position de votre commission

A. Des inquiétudes sur la soutenabilité financière de l'Agefiph et du FIPHFP

1. L'Agefiph

a) La pérennité du modèle financier en question

L'Agefiph a pour mission de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, alimenté par les contributions annuelles des employeurs privés et chargé d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail. D'après l'article L. 5214-3 du code du travail, les ressources de l'Agefiph sont notamment affectées :

- à la compensation du coût supplémentaire des actions de formation, d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

¹ Amendement n° 2075.

- à des mesures nécessaires à l'insertion, au suivi et au maintien des personnes handicapées dans l'emploi. C'est là que se concentre l'essentiel des dépenses de l'Agefiph (environ 60 %) ;

- au financement d'actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés. On notera que cette dernière mission excède le périmètre d'action des employeurs contributeurs puisqu'elle vise des personnes handicapées *non embauchées*.

L'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale des affaires sociales (Igas) ont mené une mission conjointe en décembre 2017¹ sur la soutenabilité financière du mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ce rapport concluait notamment à **l'inadéquation profonde des ressources de l'Agefiph et des besoins dont elle assure le financement**.

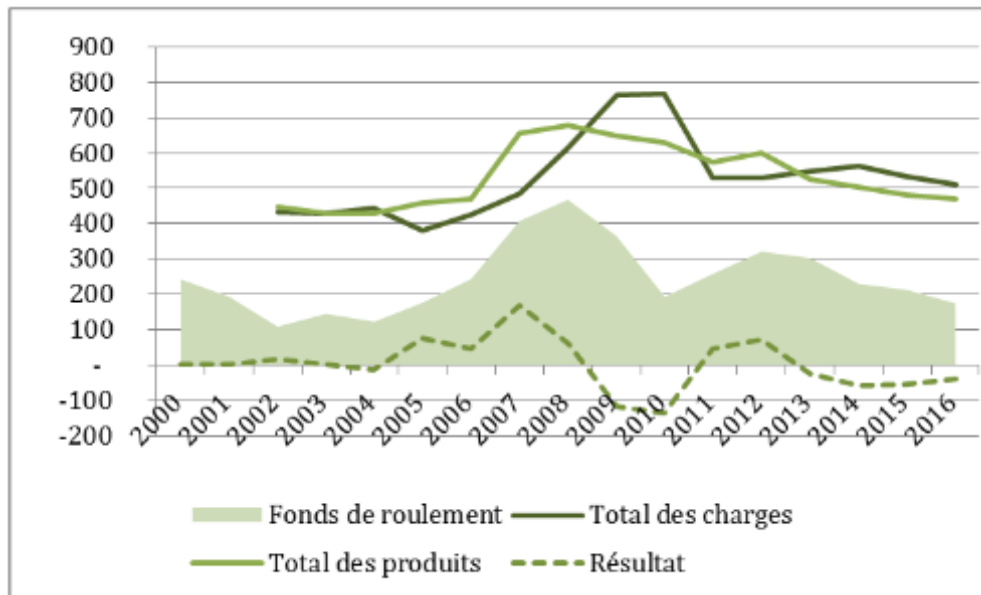
En effet, ses ressources étant exclusivement constituées du montant des contributions annuelles des employeurs, elles dépendent étroitement et *négativement* des *embauches* de personnes handicapées, puisque ces dernières réduisent mécaniquement le niveau de contribution dont les employeurs doivent s'acquitter. Le niveau de ressources repose par conséquent sur un **critère uniquement périodique**, à savoir le respect par l'employeur d'une année sur l'autre de son obligation d'emploi. Les dépenses sont *a contrario* déterminées par des **besoins continus et évolutifs**. Les dépenses de suivi et de maintien dans l'emploi, qui mobilisent l'essentiel du budget de l'Agefiph et qui peuvent se montrer particulièrement dynamiques, n'induisent pas d'augmentation correspondante de ressources puisqu'un maintien dans l'emploi d'une personne handicapée, bien que souvent fort coûteux, se traduit précisément par une stabilité du taux d'emploi et de l'OETH et donc par une contribution annuelle inchangée.

Il en résulte deux phénomènes particulièrement dommageables pour le modèle financier de l'institution :

- l'émergence d'un « **effet ciseau** » **financier**, conséquence d'une **dynamique importante des dépenses** de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, qui résulte elle-même d'embauches plus importantes. Ces embauches ont néanmoins pour effet direct la **diminution des ressources** de l'Agefiph, puisqu'elles réduisent la contribution annuelle des employeurs ;

¹ IGF et IGAS, Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, *op. cit.*, décembre 2017.

Le modèle financier de l'Agefiph



Source : IGF et Igas, 2017

- le **pilotage des dépenses de l'Agefiph par ses ressources plus que par les besoins qu'elle doit couvrir**. Depuis 2012, l'institution se trouve en déficit constant, qu'elle parvient à couvrir par un recours à ses fonds propres. Sa gestion budgétaire strictement prévisionnelle conduit à une diminution du rythme des dépenses alors même que l'augmentation des taux d'emploi des personnes handicapées appellerait une intensification des mesures de suivi et d'accompagnement.

Ces constats conduisent naturellement à l'impératif d'une réforme en profondeur.

b) D'autres missions de l'Agefiph à prendre en compte

Vos rapporteurs tiennent néanmoins à rappeler que les missions de l'Agefiph ne sont pas que de nature financière. Elle assure auprès des employeurs privés plusieurs **missions de conseil et d'expertise** dont il conviendra de tenir compte dans le projet de réforme, qui comprennent notamment :

- d'après l'article L. 5212-5, la **gestion et le contrôle de la déclaration** d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), dont le présent projet de loi entend au moins transférer le recueil au réseau des Urssaf ;

- d'après l'article L. 5212-5-1, le **rescrit de toute demande d'un employeur** ayant pour objet de connaître l'application de sa situation au regard de l'OETH ;

- d'après l'article L. 5212-9, **la reconnaissance de la lourdeur d'un handicap**, susceptible de moduler le montant de la contribution annuelle d'un employeur. Cette mission sera certainement supprimée par le Gouvernement qui ne souhaite conserver que l'âge du bénéficiaire comme unique critère de modulation.

2. Le FIPHFP

Pour des raisons similaires à celles précédemment exposées pour l'Agefiph, le FIPHFP connaît une trajectoire financière comparable. Le résultat négatif depuis 2013 est couvert par les fonds propres, qui connaissent une diminution inquiétante depuis. Alors que les produits s'élevaient à environ 210 millions d'euros en 2010, ils se rapprochent aujourd'hui du seuil de 100 millions d'euros et leur projection pour 2019 tourne autour de 60 millions d'euros.

La gestion financière du FIPHFP se distingue néanmoins de celle de l'Agefiph en ce que le niveau de ses fonds propres, structurellement supérieur à celui de ses charges, lui a permis depuis 2012 de **financer les actions requises par les administrations par la mobilisation de ses réserves**. Cette tendance, que le précédent gouvernement a négligé d'enrayer, montre ses limites depuis 2016 et place le FIPHFP dans une situation de détresse financière difficilement réversible.

Une particularité du FIPHFP réside dans la **tripartition de sa structure financière**, répartie en trois sections pour chacune des trois fonctions publiques. Le code du travail spécifie que les crédits de chacune des sections doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées à l'initiative des employeurs de la fonction publique concernée¹.

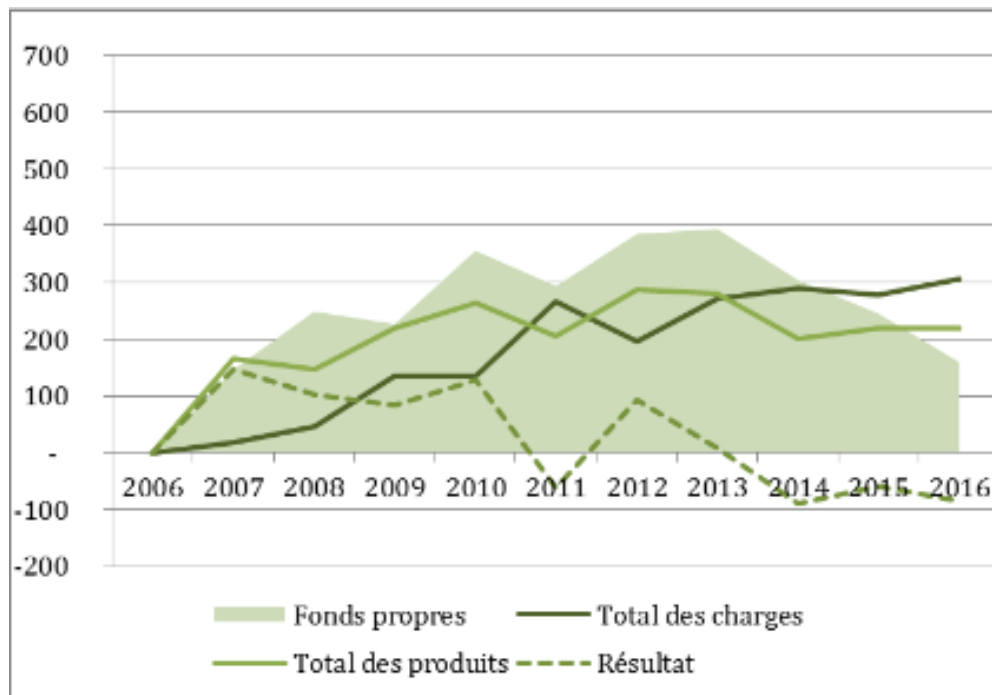
La rigidité de ces trois circuits de dépenses, outre qu'elle ne répond pas à l'objectif de mutualisation de la politique d'inclusion des travailleurs handicapés à laquelle le FIPHFP reste pourtant attaché, fait dépendre l'insertion d'un fonctionnaire handicapé de la dynamique de contribution de sa fonction publique de rattachement. Or les contributions des fonctions publiques de l'État et territoriale tendent à diminuer substantiellement, notamment en raison d'une dynamique de recrutement particulièrement importante en 2016².

Le rapport du FIPHFP montre en effet que les dépenses d'intervention concernent en 2016 la fonction publique d'État pour 13 % de leur montant, la fonction publique territoriale pour 37 % et la fonction publique hospitalière pour 8 %.

¹ Des actions communes peuvent être financées, mais elles ne représentent en 2016 que 2 % du total des interventions du FIPHFP.

² 3 855 recrutements dans la fonction publique d'État et 17 187 recrutements dans la fonction publique territoriale.

Le modèle financier du FIPHFP



Source : IGF et Igas, 2017

B. Sur l'habilitation

Bien qu'elle partage l'avis selon lequel les modalités de financement de la politique d'inclusion dans l'emploi des personnes handicapées appellent une réforme importante, la commission des affaires sociales du Sénat ne saurait être favorable à ce que des mesures d'une telle importance fassent l'objet d'une habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances.

Les contours de la réforme comprendront nécessairement la redéfinition des contributions annuelles des entreprises et des administrations. Or plusieurs auditions menées par vos rapporteurs leur ont appris que ces dernières pourraient prendre la forme de prélèvements fiscaux, sujet qui, par nature, requiert la délibération du Parlement.

Par conséquent, les amendements n° COM-8 et n° COM-290 de suppression de cet article ont été adoptés.

Article 41

(art. L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale)

Contenu de la déclaration sociale nominative

Objet : Cet article redéfinit le contenu de la déclaration sociale nominative, en conséquence de sa nouvelle mission issue de l'article 40.

I. - Le dispositif proposé

L'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale décrit le contenu de la déclaration sociale nominative (DSN) que tout employeur de personnel salarié doit établir pour chacun des salariés : doivent y figurer le lieu d'activité, les caractéristiques du contrat de travail, les montants des rémunérations, des cotisations et contributions sociales.

L'article 41 du projet de loi y ajoute les « caractéristiques de l'emploi ». Cette disposition résulte de la modification apportée par l'article 40, qui transfère aux organismes de recouvrement des différents régimes le contrôle du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les destinataires de la DSN seront ainsi informés de la qualité de bénéficiaire de l'OETH du salarié.

II. - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a apporté aucune modification à cet article.

III. - La position de votre commission

En cohérence avec son approbation du dispositif porté par l'article 40, la commission accueille favorablement cet article. Elle souhaite tout de même rappeler que le transfert de l'Agefiph aux Urssaf de la mission de recueil de la DOETH ne manquera pas de susciter quelques interrogations quant aux autres missions de l'Agefiph (rescrit, expertise), que cette dernière ne pourra concrètement plus accomplir sans disposer de la DOETH des employeurs.

La réforme du financement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, si elle attribue les compétences de l'Agefiph aux Urssaf, devra veiller à ce que ces dernières puissent convenablement s'acquitter de toutes les missions actuellement exercées par l'Agefiph.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 42

(art. L. 323-2, 323-8, 323-8-6-1 du code du travail)

**Redéfinition de l'obligation d'emploi
des travailleurs handicapés pour les employeurs publics**

Objet : *Cet article étend la redéfinition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article 40 aux employeurs publics.*

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

Le principe de l'OETH énoncé pour le secteur privé fait l'objet d'une extension aux employeurs publics prévue à l'article L. 323-2 et suivants du code du travail. Cette extension se fait néanmoins selon des modalités distinctes pour le calcul des bénéficiaires de l'OETH, pour la mise en œuvre partielle de l'OETH et pour l'élaboration de la contribution annuelle.

1. Le nombre de bénéficiaires de l'OETH

En application de l'article L. 323-4-1 du code du travail, « chaque agent compte pour une unité ». Autrement dit, le calcul de l'OETH **ne repose pas sur le nombre d'ETP**, calculé à l'instar du secteur privé à due proportion du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, **mais sur le nombre d'agents rémunérés**.

Le calcul du taux d'emploi dans la fonction publique ne comprend pas les agents (valides pour le dénominateur et handicapés pour le numérateur) affectés sur des emplois non permanents rémunérés pendant une période inférieure à 6 mois.

L'article L. 323-5 prévoit également que les agents « reclassés »¹ sont pris en compte dans le calcul du taux d'emploi. La prise en compte du nombre d'agents rémunérés, sans considération de leur temps de travail effectif, et l'intégration des fonctionnaires reclassés aux rangs des bénéficiaires de l'OETH peuvent entretenir l'idée selon laquelle **les modalités de l'OETH seraient moins contraignantes dans la sphère publique** en raison des contours plus souples du public bénéficiaire.

2. La mise en œuvre partielle de l'OETH

Comme dans le secteur privé, l'article L. 323-8 du code du travail prévoit que la fonction publique peut s'acquitter partiellement de l'OETH, mais uniquement grâce à la passation de contrats de fourniture de sous-

¹ Des fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, lorsque leur poste de travail n'est plus adapté à leur état physique, et s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

traitance ou de prestations de services **avec des Esat ou des EA**. Il convient de noter que, contrairement au secteur privé ces contrats ne sont pas ouverts aux travailleurs handicapés indépendants et que leur recours n'est pas plafonné à la moitié du niveau de l'OETH.

3. Le calcul de la contribution annuelle

En vertu de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, la possibilité est également ouverte aux employeurs publics de s'acquitter de l'OETH en versant une contribution annuelle. Cette contribution est calculée à partir des « **unités manquantes** » parmi les bénéficiaires de l'OETH.

Spécificité qui n'existe que pour le secteur public, ce nombre d'unités manquantes est obtenu par soustraction du nombre total de personnes rémunéré par l'employeur multiplié par le taux de 6 % et **arrondi à l'unité inférieure** et du nombre de bénéficiaires rémunérés.

Ce nombre d'unités manquantes peut être par ailleurs pondéré (sans limite, contrairement au secteur privé) par un coefficient censé tenir compte de l'effort d'insertion, d'accueil et de maintien dans l'emploi public de personnes handicapées. Pour mémoire, dans le secteur privé, la possibilité de déduire ce type de dépense s'applique au montant de la contribution (dans la limite de 10 %) et non à l'effectif manquant.

Peuvent enfin venir en réduction du nombre d'unités manquantes des dépenses pour l'accueil ou le maintien dans l'emploi de travailleurs atteints d'un handicap particulièrement lourd et des aménagements de postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions¹.

Après la détermination du nombre d'unités manquantes, ce dernier est multiplié par le même montant unitaire applicable au secteur privé, et peut se voir appliquer les mêmes coefficients de minoration.

¹ Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, article 6.

**Comparaison des modalités d'acquittement de l'OETH
dans les secteurs privé et public avant le projet de loi**

	Secteur privé	Secteur public
Bénéficiaires de l'OETH		
Mesure	En fonction du temps de travail effectif	Chaque agent compte pour une unité , à l'exception des agents rémunérés depuis moins de 6 mois
Publics	Bénéficiaires de l'OETH au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail	Bénéficiaires de l'OETH s'ajoutent les <i>fonctionnaires reclassés</i> et les <i>fonctionnaires bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>
Mise en œuvre de l'OETH		
Par la passation de contrats de sous-traitance	Oui, avec Esat, EA et travailleurs handicapés indépendants, et dans la limite de 3 % de l'OETH	Oui, avec Esat et EA uniquement
Par l'embauche de stagiaires	Oui, dans la limite de 2 % de l'OETH	Oui, dans la limite de 2 % de l'OETH
Calcul de la contribution		
Bénéficiaires ou unités manquants	Obtenu par soustraction	Obtenu par la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, <i>arrondi à l'unité inférieure</i> , et le nombre de bénéficiaires de l'OETH
Modulation du nombre de bénéficiaires manquants	Possible dans les cas d'emploi de bénéficiaires âgés ou jeunes, en situation de handicap particulièrement lourd, en chômage de longue durée ou précédemment employés par une EA ou un Esat	Possible dans les cas de handicap particulièrement lourd
Dépenses particulières engagées par l'employeur en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi	Peuvent être déduites du montant de la contribution dans la limite de 10 %	Sont déduites du montant des unités manquantes

Source : Droit en vigueur

B. L'article 42 modifie en profondeur l'OETH pour le secteur public

En procédant au renvoi aux références modifiées et créées par l'article 40 du projet de loi, l'article 42 organise une extension presque symétrique de la réforme de l'OETH du secteur privé au secteur public.

Ainsi, le **1° du I** duplique la suppression de la mise en œuvre partielle de l'OETH par la passation de contrats de sous-traitance et lui substitue la possibilité de les déduire du montant de la contribution annuelle. Le **2° du I** supprime en conséquence l'article L. 323-8, qui comprenait des dispositions redondantes avec l'article L. 5212-7.

Le **3° du I** supprime la possibilité de déduire du montant des unités manquantes les dépenses particulières engagées par l'employeur en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, pour leur substituer une déduction sur le montant de la contribution annuelle. Est en revanche maintenu le principe d'une réduction des unités manquantes pour tenir compte d'un **effort consenti en direction des personnes lourdement handicapées**.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

A. Vers un mode de calcul unique de l'OETH

À plusieurs égards, les dispositions introduites lors de la discussion de l'article 42 à l'Assemblée nationale dessinent un **rapprochement des règles de calcul et des modalités de définition de l'OETH entre secteur privé et secteur public**. Il a notamment été décidé d'ouvrir à l'employeur public le même délai que l'employeur privé¹ (3 ans²) pour se mettre en règle avec l'OETH.

Deux autres amendements³ ont d'une part introduit, à l'instar du secteur privé, la possibilité d'une modulation de l'OETH **uniquement en fonction de l'âge des bénéficiaires employés** et d'autre part supprimé les alinéas de l'article 42 qui prévoyaient que « le nombre d'unités manquantes [dans la fonction publique était] réduit afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des *personnes lourdement handicapées* ». Il s'agit du pendant de la mesure retenue à l'Assemblée nationale pour le secteur privé, qui limite les cas de modulation de la contribution aux seuls cas d'embauches de travailleurs handicapés selon leur âge, et non plus selon la gravité de leur handicap.

¹ Amendement n° 911 de M. Lionel Causse et plusieurs membres du groupe La République en marche.

² Article L. 5212-4 du code du travail : « toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui **ne peut excéder trois ans** ».

³ Amendements n° 1502 et 1503 de la rapporteure de la commission des affaires sociales.

Enfin, la version du texte issue des travaux de l'Assemblée nationale rend **plus explicite** la possibilité pour un employeur public de **déduire de sa contribution le montant des contrats de sous-traitance** qu'il passe avec des EA ou des Esat¹.

B. Le maintien de quelques spécificités du secteur public

Un amendement de la rapporteure de la commission des affaires sociales² a traité le **cas particulier des fonctionnaires reclassés**, intégrés au nombre des bénéficiaires de l'OETH dans le secteur public. Le droit actuel autorise cette prise en compte pour tous les fonctionnaires, mais a jusqu'ici maintenu une distinction entre les fonctionnaires d'État et les autres.

En effet, tout fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une « *période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an* ». Les fonctionnaires d'État bénéficiant de cette période peuvent être intégrés par leur administration d'accueil au titre de l'OETH, mais cette possibilité n'est pas ouverte aux fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers, qui ne sont intégrés à l'OETH qu'à l'issue de cette période. L'amendement met fin à cette distinction.

Un autre amendement³ propose que soit rendue explicite l'application de l'OETH aux **groupements de coopération sanitaire (GCS) personnes morales de droit public**.

Enfin, un amendement du Gouvernement⁴ prévoit que l'application de l'OETH dans le secteur public fasse l'objet d'un rapport annuel présenté aux comités techniques et au Conseil commun de la fonction publique.

III. - La position de votre commission

A. Un rapprochement des OETH parfois inopportun

Vos rapporteurs, s'ils estiment nécessaire que soit mis fin aux distinctions infondées qui séparent l'emploi inclusif des travailleurs handicapés dans le secteur privé et dans le secteur public, constatent avec étonnement qu'un amendement de la rapporteure de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a supprimé la possibilité de tenir compte des handicaps particulièrement lourds des personnes employées dans la fonction publique.

L'argument selon lequel cet amendement irait dans le sens d'un rapprochement avec le secteur privé n'est pas convaincant. Tout aussi contestable dans le secteur privé, cette mesure est particulièrement incompréhensible dans le secteur public, dont le FIPHFP a précisé à vos

¹ Amendement n° 1505 de la rapporteure de la commission des affaires sociales.

² Amendement n° 1501 de la rapporteure de la commission des affaires sociales.

³ Amendement n° 2139 du Gouvernement.

⁴ Amendement n° 2142 du Gouvernement.

rapporteurs qu'il accueillait beaucoup plus de personnes lourdement handicapées que le secteur privé. Un amendement n° COM-12 de vos rapporteurs a donc rétabli cette disposition.

Par ailleurs, vos rapporteurs souhaitent souligner que, bien que favorables à la déduction des montants des contrats de sous-traitance de la contribution annuelle afin de favoriser l'emploi direct, cette nouvelle mesure doit être suivie avec une attention particulière concernant le secteur public, en raison de **la part importante de la demande publique dans les carnets de commande des Esat et des entreprises adaptées.**

Tel qu'annoncé, le nouveau dispositif d'acquittement de l'OETH risque certes de **favoriser l'emploi direct, mais au détriment de la sous-traitance des employeurs publics au secteur adapté.**

B. Un rapprochement des OETH qui reste inabouti

Le tableau suivant dresse les comparaisons de l'acquittement de l'OETH d'un employeur public ou d'un employeur privé, compte tenu des articles 40 et 42 du projet de loi.

Comparaison des modalités d'acquittement de l'OETH dans les secteurs privé et public compte tenu du projet de loi

	Secteur privé	Secteur public
<i>Bénéficiaires de l'OETH</i>		
Mesure	En fonction du temps de travail effectif	Chaque agent compte pour une unité , à l'exception des agents rémunérés moins de 6 mois
Publics	Bénéficiaires de l'OETH au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail	Bénéficiaires de l'OETH auxquels se rajoutent les <i>fonctionnaires reclassés</i> et les <i>fonctionnaires bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>
<i>Mise en œuvre de l'OETH</i>		
Par la passation de contrats de sous-traitance	Non	Non
Par l'embauche de stagiaires	Oui, sans limite	Oui, sans limite
Par l'embauche d'intérimaires	Oui, sans limite	Oui, sans limite

	Secteur privé	Secteur public
<i>Calcul de la contribution</i>		
Bénéficiaires manquants	Obtenu par soustraction	Obtenu par la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, <i>arrondi à l'unité inférieure</i> , et le nombre de bénéficiaires de l'OETH
Modulation du nombre de bénéficiaires manquants	Possible en fonction de l'âge du bénéficiaire	Possible en fonction de l'âge du bénéficiaire
Déduction du montant des contrats de sous-traitance	Oui, avec Esat, EA et travailleurs handicapés indépendants	Oui, avec Esat, EA et travailleurs handicapés indépendants
Dépenses particulières engagées par l'employeur en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi	Peuvent être déduites du montant de la contribution dans la limite de 10 %	Peuvent être déduites du montant de la contribution

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Vos rapporteurs constatent que les rapprochements initiés par la discussion à l'Assemblée nationale se sont surtout concentrés sur la phase du calcul de la contribution. Le recensement des bénéficiaires de l'OETH continue de présenter des **disparités importantes** qui, **pour leur part**, ne semblent en aucun cas se justifier. C'est pourquoi vos rapporteurs proposent, dans un premier temps, de soustraire, par un **amendement n° COM-11**, les **fonctionnaires reclassés** des bénéficiaires de l'OETH.

Il est en effet important que soit maintenue la distinction entre un travailleur handicapé, dont les capacités sont réduites du fait d'un caractère intrinsèque, et le travailleur reclassé, dont l'inaptitude n'est liée qu'au poste qu'il occupe et qui ne relève pas en ce sens de la politique inclusive des personnes handicapées dans l'emploi. Vos rapporteurs notent à cet égard qu'en 2016 les agents reclassés ne représentent pas moins 25 % des bénéficiaires de l'OETH au sein de la fonction publique hospitalière et 15 % dans la fonction publique territoriale¹.

Par ailleurs, vos rapporteurs souhaitent apporter une rectification à la version du texte issue des travaux de l'Assemblée nationale concernant les GCS. Il est en effet prévu que ces derniers, soumis à l'OETH, soient intégrés au champ d'action du FIPHFP, et se trouvent de ce fait éligibles aux crédits

¹ Rapport du FIPHFP, 2016.

de la section « Fonction publique de l'État » de ce fonds. Or l'audition du FIPHFP par vos rapporteurs a fait remonter le niveau très limité des contributions annuelles des fonctions publiques de l'État et territoriale, et a insisté sur un équilibre financier presque entièrement imputable aux **contributions de la fonction publique hospitalière**. Il semble donc de bonne politique, particulièrement si une réforme structurelle du FIPHFP est engagée, de rendre les GCS bénéficiaires des crédits de la section « Fonction publique hospitalière ». Un **amendement n° COM-13** a donc été déposé en ce sens.

Avec un **amendement n° COM-9** de correction de référence, la **commission a adopté cet article ainsi modifié.**

Article 42 bis

(art. L. 323-2 du code du travail)

Universalité de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale en séance publique, étend l'obligation de déclaration d'obligation d'emploi à l'ensemble des employeurs publics, quel que soit le nombre d'agents.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Par coordination avec l'amendement par lequel il a rendu la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés obligatoire pour l'ensemble des employeurs privés, le Gouvernement **étend cette obligation à l'ensemble des employeurs publics**. Cette obligation prendra effet à compter de la mise en place de la DSN au sein de la sphère publique, à savoir le 1^{er} janvier 2022.

II - La position de la commission

Votre commission estime fort opportun le dispositif suggéré par l'article 42 *bis*.

Elle a adopté cet article sans modification.

Article 42 ter

(art. L. 323-8-6-1 du code du travail)

**Modification de l'exercice de référence
pour le calcul de la contribution annuelle dans la fonction publique**

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale en séance publique, déduit du recours à la déclaration sociale nominative (DSN) pour la déclaration de l'obligation d'emploi une redéfinition de l'exercice de référence pour le calcul de la contribution annuelle dans la fonction publique.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

L'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale prévoit une **transmission mensuelle** par l'employeur de la déclaration sociale nominative (DSN). Or l'article L. 5212-5 du code du travail, dont l'application s'étend au secteur public, prévoit que l'employeur adresse une **déclaration annuelle** relative à son obligation d'emploi. La transmission de cette déclaration devrait donc se réaliser par **compilation des déclarations collectées mensuellement en fin d'exercice**.

Or l'article L. 323-8-6-1 du code du travail dispose actuellement que la contribution annuelle des employeurs publics est calculée « en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1^{er} janvier de l'année *écoulée* », soit dans les faits sur les effectifs de l'exercice précédent et non de l'exercice en cours. L'article 42 *ter* procède à la rectification de cet écart et à **l'alignement des exercices déclarés et des exercices servant de base au calcul de la contribution**.

L'article prévoit une entrée en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022, date de l'application effective de la DSN dans le secteur public.

II - La position de la commission

Votre commission, bien entendu favorable au principe porté par l'article 42 *ter*, attire toutefois l'attention du Gouvernement sur un **effet de bord sans doute non anticipé**. Le tableau suivant résume les exercices considérés par les employeurs publics au titre de leur DOETH avant et après la mise en place de la DSN.

Application de la DSN aux employeurs privés

Date d'envoi de la déclaration	Exercice considéré
31/12/2018	2017
31/12/2019	2018
31/12/2020	2019
31/12/2021	2020
31/12/2022	2022

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

On constate que le passage d'un système déclaratif à l'autre escamote l'exercice 2021, dont l'**amendement n° COM-15** suggère qu'il soit tenu compte. Un **amendement n° COM-14** de cohérence a également déposé.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 42 quater

(art. 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

**Modification du calcul de la contribution annuelle
des écoles et des universités**

Objet : Cet article redéfinit le régime d'exception dont bénéficient les écoles et les universités au regard de leur contribution annuelle.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

A. Le droit existant

L'article 98 de la loi du 11 février 2005¹ dispose que « le montant des dépenses consacrées à la **rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est **déduit du montant des contributions**** » dont doivent s'acquitter les administrations publiques.

¹ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le traitement dérogatoire de la contribution des écoles et universités

Lors de sa promulgation, l'article 98 de la loi du 11 février 2005 prévoyait que le montant des contributions annuelles versées par les administrations publiques subirait une réduction dégressive pour quatre exercices consécutifs. Le droit initial posait donc le principe d'un alignement progressif des règles régissant la contribution annuelle des employeurs de la sphère publique sur le droit commun.

La loi de finances pour 2006 a introduit le principe de la déduction de la rémunération des personnels accompagnant les élèves et étudiants handicapés des contributions à acquitter par les écoles et les universités, en intégrant le principe d'un plafonnement de cette déduction à 70 %, soumis à un réexamen annuel. La loi de finances rectificative pour 2007 a supprimé ce plafonnement.

Le ministère de l'éducation nationale avait alors justifié cette mesure par le « rôle spécifique de l'enseignement et de son impact à moyen et long termes sur la population handicapée [et] les efforts particulièrement importants que le ministère réalise en termes d'accompagnement individualisé des élèves handicapés », arguant que « la réduction de la contribution [des écoles et des universités] au FIPHFP avait permis de financer, pour partie, le recrutement d'auxiliaires de vie scolaire supplémentaires »¹.

En sus des dispositions précédemment décrites, le rapport conjoint de l'IGF et de l'Igas sur le modèle de financement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées fait mention d'un « arbitrage rendu au niveau du Premier ministre » autorisant la réduction de ces contributions en 2015 et 2016 de deux tiers du montant dû. Cette dérogation supplémentaire n'a pas reconduite à partir de 2017.

Les dispositifs dérogatoires prévus pour les employeurs de l'éducation nationale étaient donc de nature à diminuer substantiellement la contribution dont ceux qui ne s'acquittaient pas de leur OETH par l'emploi direct restaient redevables. **Ils n'allaient toutefois pas jusqu'à l'annihiler complètement**, comme le signale le rapport du FIPHFP pour 2016 qui fait figurer deux universités aux quatrième et cinquième rangs de ses contributeurs les plus importants.

B. Le droit proposé

Le Gouvernement a souhaité revenir sur ce régime d'exception en réintroduisant par amendement² le plafonnement de la déduction à laquelle peuvent prétendre les écoles et les universités, qui sera fixé par décret en Conseil d'État **dans la limite de 90 % de la contribution exigible**.

¹ Réponse du ministère de l'éducation nationale à une question écrite n° 15990 de Jean-René Marsac, député (16 septembre 2008).

² Amendement n° 2144.

II - La position de la commission

La commission s'étonne qu'un plafonnement aussi élevé de la déduction ait été retenu par le Gouvernement, alors que la loi de finances rectificative pour 2007 avait estimé plus sage de limiter la déduction à 70 % du montant de la contribution. Le montant de 90 % risque fort en effet de limiter les impacts financiers de cette mesure, et de la borner à une simple volonté d'affichage. En effet, plus le taux du plafonnement est élevé et moins la contribution versée par les acteurs concernés sera importante.

Vos rapporteurs ont donc déposé un **amendement n° COM-16** visant à rétablir le plafonnement à 80 %, qui leur paraît plus équilibré et à introduire une dégressivité de ce plafonnement en fonction des effectifs accueillis par l'établissement.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Section 2

Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées

Article 43

(art. L. 3332-17-1, L. 5213-13, 5213-13-1 [nouveau], L. 5213-14, L. 5213-18, L. 5213-19 du code du travail, L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles)

Redéfinition du statut et du régime de l'entreprise adaptée

Objet : Cet article porte une réforme importante du statut et du régime de l'entreprise adaptée et vise à les rapprocher de ceux de l'entreprise ordinaire.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

Le statut des entreprises adaptées (EA) est actuellement défini par les articles L. 5213-13 à L. 5213-19 du code du travail. Ce statut revêt plusieurs aspects, qui ont été jusqu'à présent soucieux de faire de l'entreprise adaptée un **milieu de travail** beaucoup plus intégré que l'environnement médico-social à finalité occupationnelle (essentiellement les Esat) et empruntant une grande part des traits du milieu de travail ordinaire.

1. Le régime de création

Une entreprise adaptée est créée soit par une personne morale publique, soit par une personne morale privée. Une fois créée, l'EA conclut avec l'autorité administrative (le préfet de la région d'implantation de l'EA) un contrat d'objectif triennal (COT) qui vaut agrément.

Aux termes de l'article R. 5213-66 du code du travail, ce COT contient « *les données et les objectifs économiques relatifs à l'entreprise ainsi que des prévisions d'activités* », « *les modalités et les objectifs d'accueil, en lieu avec le service public de l'emploi (SPE) et les organismes de placement spécialisés* » et « *le nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide au poste* ». Le montant de cette aide au poste fait par ailleurs l'objet d'un avenant annuel au COT.

2. Les effectifs et le recrutement

La politique de recrutement d'une EA est relativement contrainte : la loi prévoit qu'une EA doit compter un effectif de production composé au moins à **80 % de travailleurs handicapés ayant reçu une notification de la MDPH**. Ces travailleurs peuvent être recrutés par l'EA à condition d'avoir été proposés par le service public de l'emploi ou un organisme de placement spécialisé (réseau des Cap emploi), ou bien intègrent directement l'EA lorsqu'ils répondent à des « *critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi* ».

3. La rémunération du travailleur et les aides perçues par l'EA

Le principe veut que le travailleur handicapé soit salarié selon les règles du droit commun. Sa rémunération ne peut donc pas être inférieure au Smic.

L'article L. 5213-19 prévoit que les EA « *perçoivent pour chaque travailleur handicapé employé* » une **aide au poste forfaitaire** versée par l'État, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances. Elles reçoivent en outre une **subvention spécifique** pour favoriser l'adaptation de la personne à son poste de travail.

Outre ces deux types d'aides particuliers au modèle de l'EA, les EA sont également éligibles aux aides versées par l'Agefiph à tout employeur soumis à l'OETH.

B. Le droit proposé

Les modifications de l'article 43 du projet de loi redéfinissent le statut de l'EA, en opérant de **multiples rapprochements avec le droit commun**.

1. Une modification importante de l'agrément des EA

Si leur régime de création n'est pas modifié, le régime de leur agrément subit deux modifications substantielles :

- l'État (et non plus le préfet de région) devient le seul dispensateur de l'agrément des EA ;

- le contrat d'objectif triennal est remplacé par un **contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (Cpom)**. Si la modification peut paraître anodine, le choix d'un instrument contractuel jusqu'ici réservé aux établissements et services médico-sociaux ne laisse cependant pas d'interroger.

2. Une modification importante de la politique de recrutement

Un nouvel article L. 5213-13-1 prévoit que les EA « *concluent des contrats de travail avec des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui se trouvent sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison des conséquences de leur handicap* ».

Le recrutement ne se fait donc plus sur notification de la CDAPH, mais à l'issue de la signature d'un contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Le cadre du recrutement se rapproche par conséquent considérablement du droit commun, et ce d'autant plus que l'actuelle dualité de l'intégration du travailleur handicapé en EA (recrutement sur proposition du service public de l'emploi ou intégration directe sur respect de critères fixés par arrêté) est remplacée par une **modalité unique de recrutement**, donc à la main du chef d'entreprise, à qui est laissé le choix entre une proposition du service public de l'emploi ou le respect des critères fixés par arrêté.

Par ailleurs, **la proportion de 80 % de travailleurs handicapés est supprimée** et remplacée par « *une proportion minimale, fixée par décret, de travailleurs reconnus handicapés* ». Outre la disparition du taux de la proportion minimale, il faut noter **le remplacement des travailleurs handicapés par les travailleurs reconnus handicapés**.

En effet, ces deux catégories ne recoupent pas les mêmes réalités. Les travailleurs handicapés désignent tous les bénéficiaires de l'OETH et sont énumérés à l'article L. 5212-13 du code du travail ; les travailleurs reconnus handicapés désignent une partie de cet ensemble, à qui la CDAPH a attribué une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**. Les travailleurs handicapés, qui ne sont pas « reconnus » handicapés, sont principalement les victimes d'accident du travail avec incapacité permanente d'au moins 10 %, les titulaires de pensions d'invalidité, les victimes de guerre, les titulaires de la carte « mobilité inclusion » (CMI) portant la mention « invalidité » et les attributaires de l'allocation à l'adulte handicapé (AAH).

Article L. 5212-13 du code du travail

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les **travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ; [...]

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un amendement de M. Pierre Cabaré et de plusieurs membres du groupe La République en Marche complétant la nouvelle définition de l'entreprise adaptée, en précisant que sa promotion d'un environnement économique inclusif devait être « *favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap* ».

III - La position de votre commission

A. Le choix du Gouvernement : un rapprochement du droit de l'entreprise adaptée et du droit de l'entreprise ordinaire

1. L'entreprise adaptée : un milieu de travail intermédiaire entre le médico-social et le milieu ordinaire

L'intégration de la personne handicapée dans un milieu de travail peut prendre trois formes distinctes : l'intégration dans le **milieu ordinaire**, dans le **milieu adapté** ou dans le **milieu protégé**. Ces trois formes de milieu, bien que s'adressant *a priori* à des publics différents, ne se répartissent pas forcément le public des travailleurs handicapés en fonction de la lourdeur de leur handicap. Plusieurs dispositifs récents se sont d'ailleurs attachés à atténuer les distinctions entre les trois milieux, en mettant à leur disposition

des outils adaptés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. C'est notamment le cas du **dispositif d'emploi accompagné** introduit par la loi du 8 août 2016, ouvert à l'ensemble des travailleurs handicapés, mais aussi du **compte personnel de formation**, que cette même loi a ouvert aux travailleurs d'Esat, qui n'ont pourtant pas le statut de salariés.

Il n'empêche que d'importantes différences se maintiennent entre les trois milieux, essentiellement visibles si l'on retient les deux critères du **recrutement** et des **aides financières perçues**. En l'état actuel du droit, seuls les travailleurs d'Esat font obligatoirement l'objet d'une notification de la CDAPH, alors que le milieu ordinaire et le milieu adapté sont ouverts à la catégorie plus large des bénéficiaires de l'OETH. Symétriquement, le milieu adapté s'est jusqu'ici distingué du milieu ordinaire par une politique de recrutement beaucoup plus contrainte et par un soutien financier important de la part des pouvoirs publics.

Les trois espaces de travail de la personne handicapée

	Milieu protégé	Milieu adapté	Milieu ordinaire
	Esat	Entreprise adaptée	Entreprise classique
Travailleurs	Sur notification de la CDAPH	Sur notification de la CDAPH ou bénéficiaires de l'OETH	Sur notification de la CDAPH ou bénéficiaires de l'OETH
Contraintes du recrutement	Il ne s'agit pas d'un recrutement, les travailleurs ayant le statut d'usager d'un établissement médico-social	80 % au minimum de bénéficiaires de l'OETH	6 % au minimum de bénéficiaires de l'OETH <i>ou</i> mise en œuvre indirecte <i>ou</i> paiement de la contribution
Aide financière	L'État finance une aide au poste, calculée en fonction de la rémunération versée par l'Esat, de façon à assurer un montant garanti	L'État finance une aide au poste, <i>forfaitaire par travailleur</i> , dont le montant est <i>ex ante</i> limité par la loi de finances	L'Agefiph peut financer certains aménagements de postes de travail et certaines dépenses d'accompagnement

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

2. Un rapprochement de l'entreprise ordinaire sans remise en cause de la vocation sociale de l'entreprise adaptée

Une mission conjointe de l'IGF et de l'Igas¹ avait conclu à la nécessité de **réformer le statut de l'entreprise adaptée** qui, bien que juridiquement distinct du milieu protégé et du milieu ordinaire, souffrait de l'absence de position claire de l'État, à l'origine des disparités de performance économique et sociale constatées sur le terrain. Concluant au caractère intenable de ce statut intermédiaire, la mission suggérait deux scénarios : l'un visait à appliquer au secteur adapté le régime de la sphère médico-sociale en lui appliquant la procédure d'appel à projet et en limitant la liberté de recrutement du chef d'entreprise, l'autre proposait au contraire de rapprocher l'entreprise adaptée du milieu ordinaire en limitant les dérogations statutaires mais en maintenant le subventionnement. **C'est de toute évidence dans cette seconde voie que le présent projet de loi a choisi de s'engager.**

Vos rapporteurs se montrent favorables aux innovations visant à moderniser l'entreprise adaptée et à la rendre plus compatible avec l'environnement concurrentiel dans lequel elle s'insère. Ils ont déposé un **amendement n° COM-427** visant à préciser que la proportion de travailleurs handicapés employés ne devait pas être seulement encadrée par un plancher, **mais aussi par un plafond.**

Il paraît néanmoins fondamental à vos rapporteurs de rappeler que la vocation sociale de l'entreprise adaptée doit continuer de la distinguer du milieu ordinaire.

Par ailleurs, alors que l'objet de l'article 43 se concentre sur le régime de l'entreprise adaptée *en tant que structure*, vos rapporteurs se doivent de rappeler que les dispositions légales touchant la personne handicapée, que cette dernière soit usager de la sphère médico-sociale ou travailleur, doivent désormais servir *la continuité de son parcours*. Les modifications apportées au statut de l'entreprise adaptée, bien qu'elles la rapprochent de celui du milieu ordinaire, ne doivent pas paradoxalement aboutir à une diminution de la porosité des deux milieux. C'est pourquoi l'**amendement n° COM-17** vise à rappeler la vocation essentielle de l'entreprise adaptée de faciliter le rapprochement et l'immersion dans le milieu ordinaire.

¹ Inspection générale des finances et inspection générale des affaires sociales, Les entreprises adaptées, septembre 2016.

B. Les avertissements formulés par la commission sur le dispositif de l'article 43

1. Prudence sur les modifications de la politique de recrutement

a) La nécessité d'un recrutement plus ciblé

La mission conjointe de l'IGF et de l'Igas avait constaté que « *dans les faits, le public accueilli [par les entreprises adaptées] se distinguait peu de celui des travailleurs handicapés employés en entreprise classique au titre de l'obligation d'emploi* ». Ce constat reposait sur l'assimilation, au demeurant tout à fait légitime, du terme « **travailleurs handicapés** », jusqu'ici applicable à la politique de recrutement des entreprises adaptées, et du terme « **bénéficiaires de l'OETH** », qui recouvre l'ensemble des catégories visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Néanmoins, si l'on admet que le cadre de travail fourni par l'entreprise adaptée, en raison de son statut dérogatoire, offre des garanties d'accompagnement dans l'emploi supérieures à celles du milieu ordinaire, il paraît tout à fait normal de **définir pour le recrutement des premières une cible plus étroite que pour le recrutement des secondes**. C'est pourquoi vos rapporteurs estiment intéressant de limiter la contrainte de recrutement des entreprises adaptées aux personnes tributaires d'une RQTH, c'est-à-dire bénéficiant d'une orientation formulée par la CDAPH.

À l'instar du Gouvernement, qui tend à desserrer la contrainte que fait peser la notification de la CDAPH sur le recrutement d'une personne handicapée par une EA, vos rapporteurs jugent particulièrement important que **la RQTH, attribuée par la CDAPH, ne s'accompagne pas d'une mention explicite d'orientation en entreprise adaptée**, afin de conserver au service public de l'emploi, seul vrai connaisseur du bassin d'emploi, une marge d'appréciation, et au recruteur une liberté dans le choix de sa main d'œuvre.

La RQTH et les trois possibilités d'orientation

Aux termes de l'article L. 5213-2 du code du travail, la qualité de travailleur handicapé est reconnue par la CDAPH et s'accompagne d'une orientation vers :

- un établissement ou service d'aide par le travail (Esat) ;
- le marché du travail ;
- un centre de rééducation professionnelle.

La loi distingue donc clairement trois types d'orientation ouverts aux personnes attributaires de la RQTH, mais n'a pas jugé opportun de préciser, pour l'orientation « marché du travail », si cette dernière devait privilégier **le milieu ordinaire ou l'entreprise adaptée**. Or la mission conjointe de l'IGF et de l'Igas a relevé que la pratique de certaines CDAPH, qui intègrent cette préconisation dans leur orientation « marché du travail », contraignent de façon excessive l'appariement assuré par le service public de l'emploi et « peuvent écarter par *effet d'éviction* des personnes qui auraient dû pouvoir bénéficier d'un emploi en entreprise adaptée ».

b) Le risque d'un effet d'aubaine lié à la mise en œuvre de l'OETH par passation de contrats

Votre commission tient à attirer l'attention sur les effets des dispositions croisées des articles 40 et 42 et de l'article 43. Le recours aux contrats de sous-traitance passés avec des Esat, des EA ou des travailleurs handicapés indépendants permettra de réduire la contribution annuelle à acquitter au titre de l'OETH par un employeur privé, **au motif que les sous-traitants disposent d'une main d'œuvre principalement composée de travailleurs handicapés (ce que l'on appelle la mise en œuvre indirecte de l'OETH)**.

Or les dispositions de l'article 43, en supprimant le taux de 80 % de travailleurs handicapés employés, modifient de façon potentiellement importante la structure du personnel des EA et **interrogent par conséquent leur participation à la réalisation indirecte de l'OETH** des employeurs du milieu ordinaire. Cette interrogation se trouve amplifiée par la disparition, à l'article L. 5212-6 pour le secteur privé et à l'article L. 323-8 pour le secteur public, du **caractère proportionnel au volume de travail effectivement fourni à l'Esat et à l'EA de l'acquittement partiel de l'OETH**.

Concrètement, ceci signifie que le montant d'un contrat de sous-traitance passé à une entreprise adaptée par une entreprise ordinaire pourrait désormais venir en déduction de la contribution annuelle de cette dernière, **même dans le cas où le contrat n'a mobilisé que les travailleurs ordinaires de l'entreprise adaptée**, dont la proportion tendra par ailleurs à augmenter. Il faudra donc être particulièrement vigilant quant aux modalités de déduction des contrats de sous-traitance, telles qu'elles seront définies par décret.

2. Les interrogations sur le nouvel instrument contractuel

La conclusion entre les entreprises adaptées et l'État d'un « contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens », en substitution du contrat d'objectifs triennal ne laisse pas de surprendre. Le Cpom est en effet l'instrument contractuel auquel une **autorité de tarification et de contrôle** a recours pour la formalisation du dialogue de gestion avec les **établissements et services médico-sociaux**.

L'autorité ne revêt de caractère tarifaire qu'à partir du moment où elle définit les critères d'attribution des dotations attribuées à l'établissement ou au service et où ces dernières financent pour une part essentielle le fonctionnement de la structure. Ce n'est pas le cas des entreprises adaptées, qui reçoivent de l'État, dans des conditions définies par la loi, une aide au poste forfaitaire dont le montant est plafonné et dont les ressources sont assurées par l'activité productive.

Afin d'éviter les confusions, et surtout de **lever l'ambiguïté sur l'absence de compétence tarifaire de l'État en matière d'entreprises adaptées**, l'amendement n° COM-20 propose de renommer le Cpom en « contrat pluriannuel d'objectifs ».

3. Une grande absente de l'article 43 : l'aide au poste

Aux termes de l'article R. 5213-76 du code du travail, le montant de l'aide au poste forfaitaire est égal à 80 % du Smic horaire brut, versée mensuellement pour chaque travailleur handicapé en fonction du nombre d'heures de travail effectif.

La mission conjointe de l'IGF et de l'Igas a signalé que le montant de cette aide, calculé sur le postulat d'une productivité moyenne des travailleurs handicapés en EA d'environ deux tiers inférieure à celle des travailleurs ordinaires¹, ne reflétait pas la réalité économique de l'EA, dont **la productivité est plus proche de la moitié de celle d'une entreprise ordinaire**. La mission avait également pointé le risque lié au caractère forfaitaire de l'aide, en ce qu'il désincite les entreprises adaptées à recruter des publics dont la productivité est inférieure au tiers de celle des travailleurs ordinaires.

Il est par ailleurs important de rappeler que cette aide au poste fait l'objet, d'après l'article L. 5213-19, d'une « limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances », c'est-à-dire d'un **contingentement budgétaire** réparti entre régions, puis entre entreprises adaptées par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cet effectif de référence est régulièrement révisé à la hausse.

¹ Les travailleurs handicapés dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle des travailleurs ordinaires font plutôt l'objet d'une orientation en Esat.

Montant annuel de l'aide au poste aux entreprises adaptées

	Effectif de référence	Montant budgété des aides au poste (en millions d'euros)
PLF 2015	21 535	303,52
PLF 2016	22 536	317,30
PLF 2017	23 036	319,27
PLF 2018	24 036	338,47

Source : PAP mission « Travail et emploi », programme 102

Bien que le montant budgété soit en constante augmentation, son montant au projet de loi de finances pour 2018 a fait l'objet d'une attention particulière puisqu'aux termes des documents budgétaires, « *des travaux sont prévus pour revoir les conditions de financement des aides au poste, pour à la fois tenir compte des enjeux attachés au renforcement des parcours vers l'emploi ordinaire à partir des entreprises adaptées et adapter les montants forfaitaires à la réalité du coût du travail dans les entreprises adaptées, dans un contexte d'augmentation des allègements généraux au bénéfice des entreprises* ».

Vos rapporteurs s'attendent donc à ce que les modalités actuelles d'attribution de l'aide au poste évoluent d'une détermination forfaitaire et d'un versement sur le budget de l'État vers un **rapprochement du droit commun de l'emploi aidé**, à savoir une diminution des cotisations patronales sur la rémunération versée. Bien que cette inflexion doive favoriser davantage l'emploi de travailleurs plus faiblement productifs, vos rapporteurs se montreront particulièrement attentifs, lors de la discussion des prochains textes financiers, à **la compensation de cette perte pour le budget de la sécurité sociale**.

Ils se montrent également préoccupés par le niveau global de subvention qui continuera d'être versée aux entreprises adaptées. Le PLF pour 2018, en cohérence avec les annonces précédemment évoquées, avait retenu « *la mise en œuvre de nouvelles modalités de financement à compter du 1^{er} juillet 2018, de façon à permettre la conduite de travaux sur ce sujet avec le secteur des entreprises adaptées. L'économie intégrée à ce titre [sur les aides au poste] pour une demi-année était de 8 millions d'euros en 2018* ».

Ces 8 millions d'euros, déduits sèchement de la dotation publique versée annuellement aux entreprises adaptées, doivent faire l'objet d'une compensation. Les négociations ont été très récemment ouvertes par le Gouvernement et la suite de la discussion du projet de loi en portera peut-être les résultats.

4. Une conséquence implicite du changement de statut des EA : le transfert conventionnel des contrats de travail

a) Définition du transfert conventionnel de contrat de travail

L'article L. 1224-1 du code du travail donne une définition du transfert légal du contrat de travail : il désigne le mouvement selon lequel une modification dans la situation juridique de l'employeur n'emporte aucune modification des contrats de travail entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Ainsi, en cas de succession, vente ou fusion de l'entreprise, la loi prévoit l'immutabilité des contrats de travail en dépit du changement d'employeur.

D'autres cas de transfert des contrats de travail peuvent advenir, prévus pour leur part dans le cadre de certains accords de branche étendus : ces transferts sont dits conventionnels. Ces cas de transfert conventionnel concernent essentiellement les **cas de reprise d'un marché**.

Les entreprises adaptées se trouvent particulièrement concernées par le transfert conventionnel de contrats de travail en raison de leur présence importante sur le **marché des prestations de propreté**. Or ce secteur fait l'objet d'un accord de branche étendu¹, dont l'article 7 prévoit que l'entreprise entrante (qui remporte le marché) s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel d'exploitation de l'entreprise sortante affecté au marché faisant l'objet de la reprise. Le transfert des contrats de travail s'effectue alors de plein droit et les salariés de l'entreprise sortante deviennent salariés de l'entreprise entrante à la faveur de la reprise du marché.

b) Application aux entreprises adaptées et changements supposés par l'article 43 du projet de loi

Le contentieux juridictionnel des entreprises adaptées se nourrit principalement de cas consécutifs à des transferts conventionnels de contrats de travail. Une jurisprudence récente de la Cour de cassation² fixe le principe suivant :

- lorsque l'entreprise adaptée est **entreprise sortante** sur un marché de prestations de propreté, le transfert conventionnel des contrats de travail est impossible. En effet, en raison des caractères propres de ses effectifs, qui comprennent 80 % au moins de travailleurs handicapés, le transfert ne pouvait s'opérer d'une EA vers une entreprise ordinaire, à laquelle devrait s'appliquer des aménagements de poste considérables. L'argument juridique qui fonde cet avis réside dans « l'ordre public social absolu » qui régit le statut de l'EA, expliqué notamment par **l'intervention des pouvoirs publics dans le recrutement de l'EA, via la notification de la CDAPH**, et qui la place au-dessus des accords collectifs ;

¹ Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.

² Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2018, n° 16-19.450 (commentaire de M^e Thomas Montpellier).

- le principe est le même si l'entreprise adaptée est **entreprise entrante**. En effet, le statut de l'EA et la proportion minimale d'effectifs handicapés que la loi lui impose paraît difficilement compatible avec la reprise des effectifs de l'entreprise sortante. Compréhensible dans son principe, l'arrêt de la Cour surprend tout de même lorsqu'il prévoit que l'entreprise adaptée n'est pas soumise « à l'égard des salariés non handicapés à la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire », ce qui suppose qu'une inégalité de traitement entre salariés de l'entreprise sortante handicapés ou non serait admissible.

Ainsi se présente l'état du droit : en résumé, il prévoit, en raison d'une reconnaissance jurisprudentielle du statut d'ordre public de l'entreprise adaptée, **un régime dérogatoire favorable en matière de transfert conventionnel de contrats de travail**. L'article 43 du projet de loi propose une remise à plat implicite de cet état du droit. En supprimant la notification obligatoire de la CDAPH attribuée aux travailleurs d'EA et en y substituant la conclusion d'un contrat, **le législateur entend mettre fin au statut d'ordre public social absolu**.

De toute évidence, l'application de l'article 43 du projet de loi ne pourra maintenir l'entreprise adaptée dans sa position dérogatoire en cas de reprise de marché. **Dans le cas d'une perte de marché, rien ne s'opposera au transfert de travailleurs handicapés ; dans le cas d'une reprise de marché, rien ne s'opposera au transfert vers l'EA des salariés de l'entreprise sortante**.

C'est pourquoi vos rapporteurs ont déposé un **amendement n° COM-25** tendant à conserver aux entreprises adaptées les dérogations qui leur sont actuellement reconnues en cas de reprise de marché.

C. Des dispositifs additionnels pour sécuriser les parcours professionnels

1. Des rigidités au parcours du travailleur handicapé dans l'emploi

Tel qu'issu des travaux de l'Assemblée nationale, vos rapporteurs estiment que l'article 43 du projet de loi se concentre excessivement sur une refondation du modèle de l'entreprise adaptée, sans le penser dans l'impératif général du parcours du travailleur handicapé. La prévention des ruptures de parcours, qui fait l'objet d'une politique active des Gouvernements depuis quelques années pour la prise en charge médico-sociale des personnes handicapées, est complètement écartée dès qu'il s'agit de leur intégration au monde du travail.

Les dispositions prévues pour améliorer la fluidité de leur parcours sont pour l'heure en nombre trop faible et souffrent surtout d'une activation trop limitée.

Deux timides essais de fluidification des parcours professionnels des personnes handicapées : emploi accompagné et PMSMP

Les dispositifs jusqu'ici mis en œuvre pour améliorer la fluidité des parcours professionnels des travailleurs handicapés et permettre leur passage du milieu protégé au milieu adapté et ordinaire sont au nombre de deux : les **périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** et le **dispositif d'emploi accompagné**.

1) Les **PMSMP** ont été introduites par la loi du 5 mars 2014¹. Elles sont un **dispositif de droit commun**, non spécifique aux personnes handicapées. Aux termes de l'article L. 5135-1 du code du travail, elles ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Le développement des PMSMP s'est pour l'heure essentiellement concentré sur les publics bénéficiaires de l'aide à l'insertion et ne concerne que très peu les personnes handicapées.

Elles ont été récemment développées² sur le champ du handicap, mais spécifiquement pour certaines personnes n'ayant pas encore fait l'objet d'une attribution RQTH par la CDAPH. Ces PMSMP, qui ne peuvent être effectuées qu'en Esat, sont prescrites par les équipes pluridisciplinaires des MDPH *avant* que l'orientation ne soit formulée et ne peuvent excéder dix jours. En l'état actuel, elles ne sont donc pas déployées pour favoriser les passerelles de personnes handicapées ayant *déjà* reçu leur orientation CDAPH entre milieux de travail.

2) Le **dispositif d'emploi accompagné** a été instauré par la loi « Travail » du 8 août 2016³. Il est, pour sa part, un **dispositif spécifique** qui prévoit que les travailleurs handicapés « peuvent bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail ». L'objectif sous-jacent est de permettre un passage plus aisé du milieu protégé vers le marché du travail.

Son financement fait l'objet d'abondements modestes : le budget de l'État y contribue à hauteur de 5 millions d'euros et l'Agefiph et le FIPHPF peuvent y participer.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

² Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail.

³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La rigidité de la tripartition du milieu protégé, du milieu adapté et du milieu ordinaire, et partant la difficulté pour un travailleur handicapé de passer de l'un à l'autre, est accentuée par plusieurs facteurs :

- le **rattachement du milieu protégé à la sphère médico-sociale**, qui soustrait une grande part de son modèle à la logique économique : le travailleur en Esat n'est pas signataire d'un contrat de travail, sa rémunération fait l'objet du versement d'un montant garanti par l'État et la dotation versée à l'Esat par l'assurance maladie ne se fonde sur aucun critère économique et obéit aux mêmes règles que celle des autres établissements médico-sociaux, à savoir le taux d'occupation ;

- l'accueil du travailleur handicapé dans l'un de ces trois milieux est en grande partie **déterminé par la CDAPH** qui, lorsqu'elle délivre la RQTH, « **enferme** » la personne dans une orientation « Esat » ou « **milieu du travail** ». D'après les personnes auditionnées par vos rapporteurs, ce fléchage par l'orientation CDAPH répondait aux besoins exprimés il y a plusieurs décennies des suites de la loi fondatrice de 1975, alors que l'offre médico-sociale émergente devait se structurer, mais ne correspond plus du tout aux attentes actuellement exprimées et à l'impératif de **permettre aux travailleurs d'avoir des parcours « ascendants »** (de l'Esat vers l'EA, puis vers le milieu ordinaire) ou « **descendants** ».

Une première modification peut être apportée aux dispositifs actuels de l'orientation des travailleurs handicapés : la **suppression de l'article L. 5213-20 du code du travail**, selon lequel « *les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail [...] s'avère impossible peuvent être admises dans un Esat* ». Cette disposition produit de graves effets, en faisant de la CDAPH, dont le métier ne consiste pas à connaître des réalités des bassins d'emploi, un décideur préalable de la disponibilité des EA et du milieu ordinaire et en lui permettant de réorienter en Esat, donc en milieu protégé, une personne dont elle avait d'abord jugée qu'elle relevait du milieu de travail (**amendement n° COM-21**).

2. Développer les passerelles existantes

Par ailleurs, vos rapporteurs estiment déterminant de développer les **passerelles entre milieux déjà existantes**. Les articles R. 344-16 et suivants du code de l'action sociale et des familles prévoient déjà plusieurs dispositions tendant à favoriser « *l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par des travailleurs handicapés admis en Esat* ».

Force est de constater que cette possibilité n'est à l'heure actuelle que très faiblement activée. Les raisons en sont, selon vos rapporteurs, les termes du contrat par lequel est instrumentée cette mise à disposition entre l'Esat et la structure d'accueil. Ce contrat comprend notamment « *la base de facturation à l'utilisateur du travail fourni ou du service rendu et des dépenses correspondant aux charges particulières d'exploitation incombant à l'Esat* » ; une

pareille formulation laisse accroire que les segments d'activité et les niveaux de productivité des travailleurs de l'Esat et du milieu ordinaire sont comparables, ce qui n'est évidemment pas le cas. Par ailleurs, l'Esat, en tant qu'établissement médico-social, ne dispose pas toujours des réseaux nécessaires à la conclusion d'un contrat avec une structure du milieu ordinaire. Vos rapporteurs regrettent que ces dispositifs ne soient pas davantage sollicités, d'autant que l'article R. 344-21 protège la structure financière des Esat contre les effets en termes de dotation de la mise en disposition de leurs travailleurs.

Le développement véritable des passerelles passerait davantage par un assouplissement de l'enclenchement **pour un travailleur de milieu protégé ou adapté de la période de mise en situation en milieu professionnel**, prévue aux articles L. 5135-1 et suivants du code du travail.

En l'état actuel du droit, les PMSMP sont parfaitement ouvertes à « *toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé* », sous réserve d'être prescrite par le service public de l'emploi ou, lorsqu'il lui est lié par une convention, par l'organisme qui accompagne le bénéficiaire. Elles sont donc théoriquement accessibles aux travailleurs d'Esat intéressés par le milieu adapté, et aux travailleurs d'EA intéressés par le milieu ordinaire. Elles sont par ailleurs particulièrement protectrices puisque leur bénéficiaire « *conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période* ».

Elles présentent néanmoins plusieurs difficultés. D'abord, elles sont plus contraignantes pour les travailleurs d'Esat puisqu'elles nécessitent que ces établissements, qui n'accueillent pas les personnes handicapées sur proposition du SPE, aient signé une convention avec ce dernier, ce à quoi ils ne sont nullement obligés. Ensuite, et surtout, **elles engendrent pour l'entité qui accompagne le bénéficiaire une perte financière non compensée sur la période où ce dernier est accueillie par une autre structure**. En effet, l'article D. 5135-7 du code du travail spécifie expressément que les conventions par lesquelles le SPE autorise l'organisme accompagnant de la personne à lui prescrire une PMSMP **ne peuvent être liées à « aucune clause financière »**.

En conséquence de quoi, l'Esat, dont la dotation versée par l'assurance maladie est déterminée en fonction de son taux d'occupation, **subit une baisse de cette dernière pour chaque PMSMP qu'elle autorise**. La situation est similaire pour l'entreprise adaptée, qui reçoit une aide au poste forfaitaire par travailleur handicapé qu'elle salarie. C'est pourquoi **l'amendement n° COM-22** propose de sécuriser les financements des organismes accompagnant le bénéficiaire de la PMSMP, pour la durée de cette dernière qui ne peut de toute façon excéder deux mois sur une durée d'un an¹.

¹ Article D. 5135-3 du code du travail.

3. Sécuriser le travailleur handicapé qui quitte le milieu protégé

Le passage par un travailleur handicapé du milieu protégé au milieu adapté ou au milieu ordinaire comporte deux grands risques : le premier concerne l'exposition à la perte de son emploi, le second regarde les modalités de sa rémunération.

a) La perte financière liée au départ du milieu protégé

Le statut de la rémunération du travailleur handicapé, selon qu'il est accueilli par une structure médico-sociale du milieu protégé ou une structure du milieu adapté ou ordinaire, présente de nombreuses différences. Dans le cas d'un Esat, l'article L. 243-4 du code de l'action sociale et des familles dispose que le travailleur a droit à une « **rémunération garantie** versé par l'établissement ou le service » qui l'accueille, qui est comprise, pour un équivalent temps plein, entre 55,7 % et 110,7 % du Smic horaire brut.

Par ailleurs, il est possible pour un travailleur d'Esat de cumuler sa rémunération garantie, lorsque celle-ci est inférieure au Smic, avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH), dont de nombreux travailleurs d'Esat sont bénéficiaires. Le bénéfice de cette AAH n'a été ouvert à ceux dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 50 % et 80 %, et qui représentent la majorité de ceux susceptibles de travailler en milieu ordinaire, qu'à la condition d'une reconnaissance par la CDAPH d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE). Or si cette dernière est parfaitement compatible avec la qualité de travailleur d'Esat, elle ne l'est que très partiellement pour un travailleur handicapé en milieu ordinaire : le RSDAE ne peut être reconnu à ce dernier que « pour une durée de travail inférieure à un mi-temps, dès lors que cette limitation du temps de temps résulte exclusivement des effets du handicap »¹.

Ainsi, un travailleur Esat susceptible de passer dans le milieu adapté ou ordinaire se verrait donc retirer *du même coup* la **sécurité financière d'une rémunération garantie**, qui peut même se voir diminuer en entreprise adaptée puisque le seul pallier mentionné est celui du Smic (contre 1,107 Smic de rémunération garantie maximale en Esat) et le **bénéfice de l'AAH** s'il travaille plus d'un mi-temps.

b) Atténuer les conséquences liées à la perte d'emploi

Le travailleur handicapé accueilli en milieu protégé est usager d'un service médico-social et n'est pas soumis aux conditions du droit du travail. Il ne peut donc pas faire l'objet d'un licenciement. *A contrario*, son passage en milieu adapté ou en milieu ordinaire le fait relever du droit commun et l'expose par conséquent au **risque d'une privation involontaire d'emploi**.

¹ Article D. 821-1-2 du code de l'action sociale et des familles.

En tant que travailleur salarié, la personne handicapée employée par une entreprise adaptée se voit appliquer pleinement les dispositions relatives à l'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi telles qu'elles figurent aux articles L. 5421-1 et suivants du code du travail.

Le régime d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi

En cas de perte involontaire d'emploi, le travailleur est éligible, jusqu'à l'âge requis pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, à un revenu de remplacement qui prend soit la forme d'une **allocation d'assurance**, dite allocation de retour à l'emploi (ARE), soit, une fois les droits à cette dernière épuisés, la forme d'une **allocation de solidarité spécifique** (ASS).

Pour ce qui concerne l'ARE, communément désignée comme l'allocation de chômage, les travailleurs n'y sont éligibles qu'à la condition d'avoir cotisé pendant une **durée minimale de quatre mois**¹. Les droits à l'ASS sont quant à eux ouverts à partir de l'épuisement des droits à l'ARE et à la condition de justifier de cinq ans d'activité salariée avant la perte d'emploi.

Dans le cas où un travailleur handicapé quitte le milieu protégé pour le milieu adapté ou le milieu ordinaire et fait l'objet d'un licenciement avant l'écoulement de la durée minimale de quatre mois, **il se retrouve inéligible à toute indemnisation de chômage**. Le départ du milieu protégé ne présente donc, à l'heure actuelle, aucun intérêt financier pour le travailleur handicapé.

C'est pourquoi l'**amendement n° COM-23** prévoit, pour le cas de l'indemnisation des travailleurs handicapés en milieu adapté ou ordinaire, un **renvoi à un décret**, en s'inspirant de celui prévu par le I de l'article 33 du projet de loi, qui prévoit la dérogation temporaire au nouveau droit de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi portés par les articles 26, 27 et 28, pour une durée allant jusqu'au 30 septembre 2020.

Avec un **amendement n° COM-24** rédactionnel, la **commission a adopté cet article ainsi modifié**.

¹ Plus exactement 88 jours ou 610 heures aux termes de l'article 3 de la convention assurance-chômage du 4 avril 2017.

Section 3 Accessibilité

Article 44

(art. 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

Adaptation du principe de l'accessibilité numérique universelle

Objet : Cet article transpose les dispositions d'une directive européenne qui redéfinissent le principe de l'accessibilité numérique universelle.

I. - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

L'article 47 de la loi du 11 février 2005 expose le **principe d'accessibilité numérique** des services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent.

Ce principe commande que le contenu des services de communication en ligne de ces administrations soit intégralement livrable et intelligible par toute personne atteinte d'un handicap. Plus concrètement, il s'agit d'assurer pour toute personne l'accès à leurs « sites internet, intranet, extranet, applications mobiles, progiciels et mobilier urbain numérique ». L'article 47 prévoit par ailleurs que leur soient appliquées les recommandations internationales pour l'accessibilité de l'internet.

L'application des recommandations internationales pour l'accessibilité

Connues sous le nom de **WCAG 2.0** (Web Content Accessibility Guidelines), les recommandations pour rendre les sites internet accessibles ont été édictées par le World Wide Web Consortium (W3C), organisme international de recommandations à but non lucratif.

Les WCAG 2.0 se déclinent en trois niveaux d'accessibilité : le **niveau A**, qui assure aux internautes un accès global et correct aux informations contenues ; le **niveau AA**, qui témoigne d'un effort d'optimisation dans l'accès aux informations ; le **niveau AAA** qui garantit un confort de navigation optimal pour tout utilisateur.

Le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) a publié le 29 juin 2015, sur la base des WCAG 2.0, la version 3.0 du Référentiel général pour l'accessibilité des administrations (RGAA), nécessaire à la mise en ligne des sites et services Intranet et Internet de l'administration française.

La loi du 7 octobre 2016¹ a considérablement enrichi les modalités d'application de ce principe :

- en premier lieu, y sont dorénavant soumis les **organismes délégataires d'une mission de service public** et les **entreprises dont le chiffre d'affaires excède un seuil** défini par décret en Conseil d'État ;

- par ailleurs, les organismes soumis à l'obligation d'accessibilité numérique, et qui ne s'y sont pas conformés, se voient contraints d'élaborer un schéma pluriannuel de mise en accessibilité, décliné en plans d'actions annuels et dont la durée **ne peut excéder trois ans** ;

- **tout** service de communication au public en ligne – pas seulement ceux auxquels s'applique l'obligation d'accessibilité numérique – doit se doter sa **page d'accueil d'une mention clairement visible** précisant s'il est ou non conforme aux règles relatives à l'accessibilité. Dans le cas d'un organisme soumis à l'obligation, cette page doit comporter un lien renvoyant à l'état de mise en œuvre du schéma pluriannuel précédemment évoqué ;

- un **régime de sanction administrative** est instauré pour tout défaut de mise en conformité. Cette sanction ne peut excéder 5 000 euros et peut être renouvelée chaque année jusqu'à mise en conformité ;

- enfin, il est renvoyé à un décret en Conseil d'État (non publié) la fixation des règles relatives à l'accessibilité, la nature des adaptations à mettre en œuvre et les conditions d'application des sanctions.

B. La directive transposée

1. Les motifs de la directive

L'article 44 du projet de loi assure la transposition d'une directive européenne du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public².

Bien qu'elle proclame en préambule son attachement à la pleine accessibilité des sites internet du secteur public, elle mentionne, dès le **point 7** de ce dernier, les difficultés auxquelles sont confrontés les acheteurs de sites internet et d'applications mobiles en raison d'une **offre oligopolistique** qui pratique des **prix relativement élevés**.

¹ Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

² Directive (UE) du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

Elle en déduit la nécessité pour les acheteurs d'élargir le nombre des fournisseurs auprès desquels ils peuvent acquérir ces services, qui se trouve aujourd'hui limité par la diversité des réglementations nationales. C'est pourquoi la directive s'attache à « rapprocher les mesures nationales au sein de l'Union [...], afin de mettre un terme à la fragmentation du marché intérieur ». Or tout rapprochement de réglementations nationales disparates se traduit nécessairement par une **atténuation de l'universalité de leurs principes**.

Le **point 22** du préambule de la directive précise par ailleurs que son champ d'application se limite aux contenus des sites internet et des applications mobiles qui sont **effectivement sous le contrôle d'organismes du secteur public**.

2. Le dispositif de la directive

L'**article 1^{er}** de la directive définit, de façon négative, le champ de son application. Elle en exclut notamment les sites internet et applications mobiles des **diffuseurs de service public** (les entreprises et institutions publiques de radiodiffusion) et des **organismes non-gouvernementaux** (ONG) qui ne fournissent pas de services essentiels pour le public, ni de services répondant spécifiquement aux besoins des personnes handicapées. Elle prévoit également la possibilité d'en exclure les sites internet et applications mobiles des **écoles**, à l'exception de leur contenu administratif.

Les **articles 4 et 5** comprennent les dispositions principales de la directive. Les États membres doivent veiller à ce que les organismes du secteur public améliorent l'accessibilité de leurs sites internet et applications mobiles, **sous réserve que le respect de ces exigences ne leur impose pas une charge disproportionnée**. L'estimation de cette charge devra tenir compte de la taille et des ressources de l'organisme concerné, ainsi que du rapport des coûts et des bénéfices qu'engendrerait la mise en accessibilité. Il est également prévu que lorsqu'un organisme du secteur public s'exonère de l'impératif d'accessibilité numérique, il explique dans une déclaration spécifique la part des exigences qu'il n'a pu respecter et présente le cas échéant les alternatives.

L'**article 7** détaille le régime de cette **déclaration sur l'accessibilité**, qui doit comprendre, outre les explications précédemment évoquées, un mécanisme de retour d'information pour permettre une notification de non-conformité par toute personne concernée.

L'**article 8** prévoit qu'un **contrôle périodique de conformité** doit être mis en place par les États membres pour les organismes du secteur public. Les modalités de ce contrôle feront l'objet d'un **acte d'exécution de la Commission européenne**, pris avant le 23 décembre 2018.

C. Le droit proposé

Le 1° de l'article 44 prend acte des dispositions de la directive précitée. Il reformule le principe de l'accessibilité numérique obligatoire et définit son champ d'application en y intégrant les **personnes morales de droit public**, les **personnes morales de droit privé délégataires d'une mission de service public** ou **assurant spécifiquement des besoins d'intérêt général** et les **entreprises dont le chiffre d'affaires excède un seuil** défini par décret en Conseil d'État.

Le 1° assure également la transposition des **exceptions au principe d'accessibilité** posées par la directive concernant les fournisseurs de services de médias en ligne et les ONG qui ne fournissent pas de service essentiel pour le public ou de service spécifique aux besoins des personnes handicapées.

Le 2° *bis* prévoit la mise en œuvre du principe d'accessibilité numérique à **tous les organismes énoncés au 1°** « dans la mesure où elle ne crée pas une charge disproportionnée pour l'organisme concerné ». Allant au-delà du droit strictement contenu dans la directive, **l'article 44 étend de sa propre initiative la possibilité de déroger** au principe d'accessibilité, en raison d'une charge disproportionnée, **aux entreprises** dépassant un certain seuil de chiffre d'affaires.

Le 4° étoffe le champ du décret en Conseil d'État d'application prévu par l'article 47 de la loi du 11 février 2005 en y ajoutant les règles relatives aux **contenus exemptés par la directive européenne**, en ne visant que ceux décrits au paragraphe 4 de l'article 1^{er} de la directive.

Les sites internet et applications mobiles exemptés par la directive européenne de l'obligation d'accessibilité numérique

§ de l'article 1 ^{er}	Contenu	Régime prévu par l'article 44 du PJJ
3. a)	Diffuseurs de service public	Non couvert par le décret visé au 4°
3. b)	ONG qui ne fournissent pas de service essentiel pour le public ou de service spécifique aux personnes handicapées	Explicitement exempté par la loi
4.	Fichiers bureautiques, médias temporels, services de cartographie, collections patrimoniales, archives et contenus destinés à une diffusion restreinte	Couvert par le décret visé au 4°
5.	Écoles, écoles maternelles et crèches	Non couvert par le décret visé au 4°

II. – Les modifications apportées par l’Assemblée nationale

L’Assemblée nationale a adopté quatre amendements de réécriture et de précision des dispositions de cet article.

Elle a par ailleurs adopté un amendement¹ prévoyant que la définition de la charge disproportionnée fasse l’objet d’une définition par décret en Conseil d’État, après avoir recueilli l’avis du CNCPH.

Elle a supprimé l’obligation pour la page d’accueil de tout service de communication en ligne de comprendre un lien renvoyant vers l’état d’avancement de la mise en accessibilité². Elle a également choisi de renvoyer au décret en Conseil d’État visé au 4° de l’article 44 le contenu obligatoire de la déclaration d’accessibilité³.

Enfin, elle a prévu, pour les modalités de mise en œuvre du principe d’accessibilité numérique, la possibilité de différer selon le type de service de communication au public en ligne⁴.

III. – La position de votre commission

Vos rapporteurs se montrent plus que circonspects sur la méthode du Gouvernement, qui saisit le prétexte de la transposition d’une directive pour en étendre le contenu à des organismes initialement exclus de son champ d’application.

L’exonération de l’accessibilité numérique ouvertes à certaines entreprises par l’article 44 se veut certes protectrice de leur compétitivité, notamment de celles d’entre elles pour qui les coûts d’aménagement de leur arsenal numérique présenteraient un niveau difficilement absorbable, mais **l’argument est difficilement audible** alors que le décret en Conseil d’État censé définir le seuil de chiffre d’affaires, et qui n’a toujours pas été pris, devrait normalement réserver l’obligation numérique aux entreprises de taille importante. Ce seuil, toujours en discussion, pourrait se situer entre 50 et 250 millions d’euros.

En conséquence, le montant de la sanction administrative prévue pour non-conformité à l’obligation numérique – 5 000 euros – paraît d’autant plus dérisoire. Un **amendement n° COM-26** propose de l’élever substantiellement à 25 000 euros.

¹ Amendement n° 2087.

² Amendement n° 1513.

³ Amendement n° 1512.

⁴ Amendement n° 1519.

Par ailleurs, les dispositions en vigueur prévoient que ces sanctions administratives soient portées aux ressources du **fonds national d'accompagnement de l'accessibilité universelle** (FNAAU), dont la mission est de « participer au financement d'actions de mise en accessibilité d'établissements recevant du public » et « peut également participer au financement des prestations destinées à assurer le respect de l'obligation d'accessibilité numérique ».

L'article L. 111-7-12 du code de la construction et de l'habitation

« Un fonds national d'accompagnement de l'accessibilité universelle est institué afin de participer au financement d'actions de **mise en accessibilité d'établissements recevant du public** dont la situation financière des responsables ne permet pas la mise en œuvre et d'actions de recherche et de développement en matière d'accessibilité universelle. Ce fonds peut également participer au financement des prestations destinées à assurer le **respect de l'obligation d'accessibilité des services de communication au public en ligne**. [...]

Les ressources de ce fonds proviennent des **sanctions pécuniaires** mentionnées aux articles L. 111-7-10 [*en cas d'absence de dépôt des projets d'agenda d'accessibilité programmée ou de documents de suivi*] et L. 111-7-11 [*en cas d'absence de tout commencement d'exécution de l'agenda d'accessibilité programmée*] du présent code et à l'article L. 1112-2-4 du code des transports [*en cas d'absence de mise en œuvre des dispositions des schémas directeurs d'accessibilité des services de transport*] ainsi qu'à l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 précitée.

Un **décret** précise la composition du conseil de gestion, les modalités de désignation de ses membres, ses missions et les modalités de son fonctionnement. Il détermine également les modalités de l'engagement et du contrôle des ressources affectées au fonds. »

Le décret mentionné à l'article L. 111-7-12 n'a jamais été pris. Le FNAAU, dont la mission est pourtant déterminante, n'a à ce jour aucune existence administrative. C'est pourquoi un **amendement n° COM-27** prévoit d'attribuer à ce décret un délai de publication limite.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 45

(art. L. 122-5, L. 122-5-1, L. 122-5-2 du code de la propriété intellectuelle)

**Exception au droit d'auteur pour la reproduction
et la représentation d'œuvres à destination de personnes handicapées**

Objet : Cet article transpose les dispositions d'une directive européenne qui prévoit une exception supplémentaire au droit d'auteur pour la reproduction et la représentation d'œuvres à l'usage de personnes dont le handicap en empêche l'accès.

I. - Le dispositif proposé

A. Le droit existant

1. Les exceptions au droit d'auteur

On distingue deux catégories dans les droits d'auteur :

- le **droit moral**, défini à l'article L. 121-1 du code de la propriété intellectuelle, qui le qualifie de « perpétuel, inaliénable, imprescriptible » ;
- les **droits patrimoniaux** qui, rattachés au droit des biens, visent à permettre à l'auteur de tirer un profit de l'exploitation de son travail de création.

À la différence du droit moral, les droits patrimoniaux sont par nature temporaires, et **peuvent faire l'objet d'exceptions**. Une directive européenne du 22 mai 2001¹ a harmonisé le champ possible de ces exceptions, en se fondant sur les travaux de la conférence diplomatique tenue en décembre 1996, sous les auspices de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI). La directive a été transposée en droit français par la loi du 1^{er} août 2006², qui a introduit un article L. 122-5 au code de la propriété intellectuelle, lui-même été amendé et complété par la loi du 7 juillet 2016³.

¹ Directive européenne 2001/29/CE du 22 mai 2001 sur l'harmonisation de certains aspects du droit d'auteur et des droits voisins dans la société de l'information.

² Loi n° 2006-961 du 1^{er} août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information.

³ Loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine.

Le « triple test » en matière de droit d'auteur

Les exceptions prévues aux droits d'auteur ne sont pas génératrices de droits automatiques. L'avant-dernier alinéa de l'article L. 122-5 dispose qu'« est réservée aux législations des pays de l'Union la faculté de permettre la reproduction desdites œuvres dans certains cas spéciaux, pourvu qu'une telle reproduction ne porte pas atteinte à l'exploitation normale de l'œuvre ni ne cause un préjudice injustifié aux intérêts légitimes de l'auteur ».

L'activation des exceptions prévues peut donc être soumise à l'appréciation du juge, qui lui appliquera une analyse fondée sur la vérification du respect de ces trois éléments, d'où le nom de « triple test » : **existence d'un cas spécial** (soit sa reconnaissance au rang d'exception), **l'absence d'atteinte à l'exploitation normale de l'œuvre** et **l'absence de préjudice injustifié aux intérêts légitimes de l'auteur**.

2. L'exception « handicap »

a) *Le champ des bénéficiaires*

Le 7° de l'article L. 122-5 du code de la propriété intellectuelle définit ce qu'il est convenu d'appeler l'exception « handicap ». Dans sa rédaction issue de la loi précitée du 1^{er} août 2016, elle permet aux personnes atteintes « d'une ou plusieurs déficiences des fonctions motrices, physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques et empêchées, du fait de ces déficiences, d'accéder à l'œuvre dans la forme dans laquelle l'auteur la rend disponible au public », de profiter de la **reproduction** ou de la **représentation** de l'œuvre dans des conditions adaptées, sans autorisation préalable ni rémunération des titulaires des droits.

Deux conditions cumulatives à l'enclenchement de l'exception « handicap » sont requises : un **handicap particulier**, dont le champ a d'ailleurs été élargi par la loi de 2006 aux dyslexies et dyspraxies, et **l'empêchement d'un accès jugé « normal »** à l'œuvre de l'artiste, constitutif d'une discrimination.

b) *Un agrément accordé selon trois niveaux*

Le 7° de l'article L. 122-5 offre à certaines personnes morales ou à certains organismes la possibilité d'élaborer des versions adaptées des œuvres. Les articles L. 122-5-1 et L. 122-5-2 définissent leurs modalités de sélection. Le système repose sur un agrément donné à des établissements selon deux niveaux, avec des exigences croissantes.

Les **organismes de premier niveau** ont la faculté de réaliser des adaptations à partir des *œuvres imprimées*. Ils doivent obligatoirement figurer sur une liste établie conjointement par les ministres de la culture et des personnes handicapées. 120 établissements, associations, écoles, figurent sur cette liste.

Les **organismes de deuxième niveau**, qui sont nécessairement habilités au titre du premier, peuvent également réaliser les adaptations à partir des *supports numériques*. Ils doivent en particulier présenter des garanties de sécurisation et de confidentialité des fichiers remis, et détruire ces fichiers une fois le travail effectué. 60 organismes figurent sur cette liste

Les **organismes de troisième niveau**, nécessairement agréés au titre du deuxième, ont en outre la faculté de recevoir et de mettre à disposition, les adaptations d'ouvrages *établis dans un autre État*, si ce dernier dispose d'une exception similaire au droit d'auteur en application de l'article L. 125-5-2 du code de la propriété intellectuelle. Le transfert de fichier en provenance et à destination d'un autre État est subordonné à la signature d'une convention permettant de s'assurer du respect par l'autre partie des exigences de l'exception, à savoir la consultation uniquement par les personnes atteintes de handicaps.

Le circuit des demandes des organismes agréés

Les demandes des organismes agréés auprès des éditeurs transitent par la Bibliothèque nationale de France (BnF). Ces derniers formulent auprès d'elle, ou à défaut auprès des éditeurs, les demandes d'ouvrages, dans un format qui correspond à leur niveau. La transmission se fait par la **plateforme PLATON**, qui centralise l'ensemble des dépôts et permet ainsi aux éditeurs de ne recevoir qu'une seule demande.

Les organismes réalisent l'adaptation - s'ils sont de niveau 2 - détruisent le fichier source conformément à leurs engagements, et adressent à la BnF le fichier adapté.

Si les résultats demeurent toujours insuffisants, **la production d'œuvres adaptées progresse**. La BnF fait ainsi état d'une progression de 64 % des documents adaptés entre 2014 et 2016, avec 7 305 œuvres pour cette dernière année. À fin 2016, PLATON rassemblait 25 161 titres disponibles pour les organismes. Cependant, sur les 8 061 demandes formulées en 2016 auprès des éditeurs, 597 n'ont pas pu être honorées, principalement parce que l'éditeur ne disposait pas, ou plus, du fichier numérique.

B. La directive européenne transposée

L'article 45 du projet de loi vise à transposer en droit français les dispositions d'une directive européenne du 13 septembre 2017¹. Cette directive adapte elle-même les dispositions du traité de Marrakech visant à faciliter l'accès des aveugles, des déficients visuels et des personnes ayant d'autres difficultés de lecture des textes imprimés aux œuvres publiées et signé par l'Union européenne le 30 avril 2014.

L'**article 3** de cette directive prévoit qu'une exception au droit d'auteur soit ménagée de façon à ce que « toute personne bénéficiaire *ou toute personne agissant au nom de celle-ci* réalise un exemplaire en format accessible d'une œuvre ou d'un autre objet auquel la personne bénéficiaire a un accès licite, à l'**usage exclusif** de la personne bénéficiaire ».

Cette exception est étendue à « **toute entité autorisée** »² afin que cette dernière puisse communiquer, mettre à disposition, distribuer ou prêter un exemplaire en format accessible à une personne bénéficiaire ou à une autre entité autorisée, à *titre non lucratif* et à des fins d'utilisation exclusive. Le cas de recours à l'entité autorisée fait l'objet d'un encadrement relativement strict développé à l'**article 5** de la directive.

C. Le droit proposé

Le 1^o de l'article 45 étoffe l'exception « handicap » de l'article L. 122-5 du code de la propriété intellectuelle en y ajoutant le cas visé par la directive européenne de personnes handicapées qui peuvent, « en vue d'une consultation strictement personnelle de l'œuvre, réaliser, par elles-mêmes ou par l'intermédiaire d'une personne physique agissant en leur nom, des actes de reproduction ou de représentation ».

Le 2^o renforce les critères applicables aux personnes morales et établissements agréés, qui doivent également déployer des moyens de sécurisation destinés à prévenir la distribution, la communication et la mise à disposition d'œuvres reproduites ou représentées à des personnes autres que celles visées au 7^o de l'article L. 122-5.

¹ Directive 2017/1564 du Parlement européen et du Conseil du 13 septembre 2017 sur certaines utilisations autorisées de certaines œuvres et d'autres objets protégés par le droit d'auteur et les droits voisins en faveur des aveugles, des déficients visuels et des personnes ayant d'autres difficultés de lecture des textes imprimés et modifiant la directive 2001/29/CE sur l'harmonisation de certains aspects du droit d'auteur et des droits voisins dans la société de l'information.

² L'article 2 de la directive définit comme entité autorisée toute entité reconnue par un État membre pour offrir aux personnes bénéficiaires, à titre non lucratif, des services en matière d'enseignement, de formation pédagogique, de lecture adaptée ou d'accès à l'information. Elle peut être un établissement public ou un organisme à but non lucratif.

Le 3° harmonise les dispositions existantes s'appliquant aux organismes agréés avec celles figurant à la directive européenne et régissant les entités autorisées. Il précise notamment que ces organismes peuvent recevoir des documents adaptés ou les mettre à disposition d'un autre État membre de l'Union européenne ou d'un État partie au traité de Marrakech, se substituant ainsi aux dispositions actuelles qui conditionnaient ces échanges au respect par la législation de cet État des conditions fixées à l'article L. 122-5.

II. - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a pas apporté de modification à ce texte.

III - La position de votre commission

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Section 4

Inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats uniques d'insertion

Article 46

(art. L. 2310-1 [nouveau] du code du travail)

Prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans les effectifs de l'entreprise

Objet : Cet article intègre les salariés titulaires d'un contrat aidé dans le calcul des effectifs de l'entreprise uniquement en ce qui concerne les seuils relatifs à la mise en place obligatoire des institutions représentatives du personnel.

I - Le dispositif proposé

Les règles relatives aux **institutions représentatives du personnel** sont définies au **livre III de la deuxième partie du code du travail**, qui fixe notamment les seuils d'effectifs au-delà desquels leur mise en place est obligatoire.

Ce livre concerne au premier chef le **comité social et économique** (CSE), issu de la fusion du comité d'entreprise (CE), des délégués du personnel (DP) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en application de la deuxième ordonnance « Travail » du 22 septembre 2017¹. L'employeur doit le mettre en place dès que l'effectif de l'entreprise est égal à au moins **onze salariés** pendant douze mois consécutifs².

Il vise également d'autres institutions du personnel comme :

- le **conseil d'entreprise** (le CSE peut, par accord collectif, avoir la compétence exclusive de négocier des accords d'entreprise) ;

- le **comité de groupe**³, le **comité d'entreprise européen**⁴ ou le **comité de société européenne**⁵ ;

- les **commissions paritaires régionales interprofessionnelles**⁶, qui représentent les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés.

Les **règles de calcul de l'effectif**, définies à l'article **L. 1111-1**, ne présentent pas de difficultés d'application pour la plupart d'entre elles. Un salarié en CDI compte pour une unité, tandis que les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. En revanche, pour les autres salariés, par exemple en CDD ou en contrat d'intérim, les règles de calcul sont plus complexes, en imposant notamment une ancienneté minimale d'un an.

Surtout, plusieurs exceptions sont prévues à l'article **L. 1111-3**, qui fixe la liste des salariés qui ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise : les **apprentis**, les titulaires d'un **contrat aidé**⁷ pendant le versement de l'aide publique et les bénéficiaires d'un **contrat de professionnalisation**. Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'**accidents du travail** et de **maladies professionnelles**.

¹ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

² Art. L. 2311-2.

³ Aucun seuil d'effectif n'est prévu.

⁴ L'article L. 2341-1 qualifie d'entreprise de dimension communautaire toute entreprise qui emploie au moins mille salariés dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces États.

⁵ En application de l'article L. 2351-1, il s'agit de sociétés ayant leur siège en France constituées conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE).

⁶ Art. L. 23-111-1.

⁷ Il s'agit plus précisément des titulaires de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand et des titulaires de contrats initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand.

Or, dans un avis du 15 janvier 2014 rendu dans le cadre d'une question préjudicielle¹, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que la **privation des bénéficiaires de contrats aidés** du droit à la **représentation** au sein d'une entreprise était **contraire aux règles européennes**. De fait, la Cour a considéré que l'article 3 de la directive du 11 mars 2002², en ce qu'elle prévoyait un droit à la représentation de tous les travailleurs dès lors que l'entreprise dépasse un seuil de 20 ou 50 travailleurs, avait été méconnu.

À la suite d'une **mise en demeure** adressée par la Commission européenne à la France le 18 juin 2015, l'exécutif français s'est engagé à mettre en conformité le droit national avec la directive.

Le Gouvernement n'a pas souhaité modifier directement l'article L. 1111-3, car la suppression de la mention des titulaires de contrat aidé dans cet article aurait pu entraîner de **nouvelles charges fiscales et sociales** dans certaines entreprises qui auraient franchi les seuils d'effectifs légaux.

C'est pourquoi le présent article insère un nouvel article **L. 2310-1** avant le titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail, afin de ne modifier que les seuils d'effectifs relatifs aux institutions représentatives du personnel, qui sont sans incidence sur la définition des seuils d'effectifs relatifs aux obligations fiscales et sociales.

Ce nouvel article prévoit que les **salariés titulaires d'un contrat aidé** sont **pris en compte** dans le calcul des effectifs de l'entreprise uniquement en ce qui concerne les seuils relatifs à la mise en place obligatoire des **institutions représentatives du personnel**.

Les dispositions du nouvel article L. 2310-1 entreront en vigueur à partir du **1^{er} janvier 2019**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Deux amendements rédactionnels de la rapporteure ont été adoptés **en commission**.

Aucun amendement n'a été adopté en **séance publique** sur cet article.

¹ Arrêt *Association de médiation sociale c/ Union locale des syndicats CGT et autres* n° C-176/12.

² Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont favorables à cet article qui met en conformité le droit national avec les objectifs de la directive précitée du 11 mars 2002, sans entraîner de nouvelles charges sociales et fiscales pour les entreprises qui accueillent des personnes en contrat aidé.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 46 bis A

Expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant

Objet : Cet article, issu d'un amendement du rapporteur adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, prévoit une expérimentation pendant trois ans des entreprises d'insertion par le travail indépendant.

I - Le dispositif proposé

Les **personnes les plus éloignées de l'emploi**, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) bénéficient actuellement d'un accompagnement renforcé grâce aux **structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE)** en vue de retrouver une activité.

Fin 2017, on comptait selon le ministère du travail 3 881 SIAE ainsi réparties :

- 702 **associations intermédiaires (AI)** ;
- 271 **entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)** ;
- 1969 **ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** ;
- 939 **entreprises d'insertion (EI)**.

Ces structures signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs et reçoivent des aides de l'État pour financer les contrats de travail des personnes accueillies.

Le présent article, issu d'un amendement du rapporteur adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, prévoit d'expérimenter le développement d'un cinquième acteur : l'**entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)**.

Le rapporteur considère en effet que « *le travail indépendant a prouvé son efficacité auprès de publics qui ne rentrent pas dans les dispositifs d'insertion utilisant le travail salarié : il est adapté à certaines situations personnelles ne permettant pas s'accommoder du cadre du travail salarié classique (femmes seules avec enfants, personnes avec de grosses difficultés sociales, etc.)* ».

Il existe déjà aujourd'hui des EITI, dont la mission est d'inclure des publics éloignés de l'emploi dans l'entrepreneuriat pour des activités aussi diverses que la **manutention**, le **bricolage** ou la **conciergerie**.

A travers cet article, l'État est autorisé à expérimenter, pendant une durée de **trois ans** et dans **cinq départements**, l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant. Cette expérimentation permettra à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant, d'une part, d'un service de **mise en relation avec des clients** et, d'autre part, d'un **accompagnement** réalisés par une entreprise d'insertion par le travail indépendant.

L'article précise que l'EITI contractera avec des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières pour leur donner accès à une activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article **L. 8221-6 du code du travail** et pour les accompagner, selon des modalités spécifiques, afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

La présomption de non-salariat et ses limites légales

L'article **L. 8221-6** précité fixe les **professions présumées exemptes de requalification salariale**, et les limites à ces présomptions.

Sont présumés ne pas être liés avec le **donneur d'ordre** par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

- les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des Urssaf pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

- les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire ou de transport à la demande ;

- les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés.

Toutefois, l'**existence d'un contrat de travail peut être établie** lorsque les personnes et dirigeants précités fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de **subordination juridique permanente** à l'égard de celui-ci.

Dans cette hypothèse, la **dissimulation d'emploi salarié** est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur.

Dans le cadre de l'expérimentation, l'État pourra conclure des conventions avec des EITI pour prévoir, le cas échéant, des **aides financières** imputées sur les crédits de l'insertion par l'activité économique votés en loi de finances, qui ne pourront bénéficier qu'aux **personnes agréées par Pôle emploi**.

Un **décret en Conseil d'État** fixera les modalités d'application du présent article, notamment les règles relatives aux conventions conclues entre l'État et les EITI, ainsi que celles relatives aux aides financières dont elles pourront bénéficier.

Enfin, l'article prévoit qu'un **rapport d'évaluation** de l'expérimentation sera remis au Parlement au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne souhaitent pas supprimer cette expérimentation, car ils considèrent que l'innovation sociale dans les territoires peut parfois apporter des réponses intéressantes en termes d'insertion professionnelle et d'emploi. Ils soulignent néanmoins la nécessité de ne pas multiplier les structures et les organismes en matière de politique de l'emploi, et le risque que les structures actuelles de l'insertion par l'activité économique soient lésées par le transfert d'une partie de leur dotation budgétaire vers les entreprises d'insertion par le travail indépendant. Compte tenu de l'introduction tardive de cet article dans le projet de loi, vos rapporteurs n'ont pas été en mesure d'approfondir les enjeux ainsi identifiés.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté l'**amendement rédactionnel COM-418**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 46 bis

(art. L. 225-102-1 du code du commerce)

Intégration des personnes handicapées dans le rapport annuel de gestion

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement du rapporteur adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, prévoit d'intégrer les mesures prises en faveur des personnes handicapées au rapport annuel de gestion.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

L'article 46 *bis* vise à intégrer au rapport de gestion présenté annuellement par le conseil d'administration des sociétés anonymes à leur assemblée générale ordinaire une dimension relative aux mesures prises en faveur des personnes handicapées.

II - La position de la commission

Vos rapporteurs considèrent que la prise en compte du handicap dans le rapport annuel de gestion est justifiée.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE II

Moderniser la gouvernance et les informations relatives à l'emploi

Article 47

(art. 9 de la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991

*tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises,
l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail,
pour l'application du troisième plan pour l'emploi)*

Suppression du Conseil national de l'insertion par l'activité économique

Objet : Cet article supprime le Conseil national de l'insertion par l'activité économique, pour permettre ultérieurement au Gouvernement de créer par décret le Conseil national de l'inclusion dans l'emploi.

I - Le dispositif proposé

L'article 9 de la **loi du 3 janvier 1991** précitée a institué une instance nationale de l'insertion par l'activité économique, dénommée **Conseil national de l'insertion par l'activité économique** (CNIAE) et placée auprès du Premier ministre.

Ses modalités d'organisation et de fonctionnement ont été définies par un **décret du 7 mai 1991**¹.

L'article 5 de ce décret prévoit que le CNIAE :

- peut être consulté par le Gouvernement sur toute question relative à l'insertion par l'activité économique et aux politiques de l'emploi ;
- propose toute étude et initiative qu'il juge nécessaire et peut recevoir communication de celles qui émanent des administrations ;
- peut associer à ses travaux des personnalités non membres du conseil qui peuvent être appelées à apporter leur collaboration ;
- développe les liens et les échanges entre les structures d'insertion, les réseaux associatifs qui les regroupent et l'ensemble des secteurs socio-économiques, notamment avec le monde de l'entreprise ;
- diffuse auprès de ces réseaux les initiatives, les expériences et les méthodes contribuant à l'insertion par l'activité économique.

¹ Décret n° 91-422 du 7 mai 1991 relatif au Conseil national de l'insertion par l'activité économique.

Parmi les 42 membres du CNIAE, figurent des représentants du secteur de l'insertion par l'activité économique, des personnalités qualifiées, des élus et des représentants des administrations concernées.

Or, le rapport remis par Jean-Marc Borello à la ministre du travail le 16 janvier 2018 proposait notamment de « *transformer le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) en un conseil national de l'inclusion dans l'emploi (CNIDE)* »¹.

La nouvelle instance pourrait accueillir une « *représentation des entreprises adaptées (EA), des employeurs de parcours emploi compétences et des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)* ».

Les missions de la nouvelle instance pourraient être :

- le développement et le renforcement des liens et des échanges entre les « *employeurs inclusifs* » et les réseaux associatifs ;
- la diffusion auprès des réseaux associatifs des expériences et initiatives qui contribuent à l'inclusion dans l'emploi ;
- la sensibilisation des employeurs qui ne sont pas encore entrés dans la démarche d'inclusion.

L'étude d'impact indique que la nouvelle instance pourrait en outre assurer le **suivi de la mise en œuvre de toutes les propositions du rapport de Jean-Marc Borello**², qui propose notamment de réformer les principaux dispositifs d'accès et de retour à l'emploi à l'aune du triptyque emploi-formation-accompagnement.

C'est pourquoi le présent article supprime l'article 9 de la loi du 3 janvier 1991 qui institue le CNIAE, pour permettre ultérieurement au Gouvernement de créer par **décret** le Conseil national de l'inclusion dans l'emploi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté à cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne s'opposent pas à la création d'un conseil national de l'inclusion dans l'emploi, mais ils constatent que les intentions du Gouvernement demeurent à ce stade encore imprécises.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ « *Donnons-nous les moyens de l'inclusion* », de Jean-Marc Borello, 16 janvier 2018, p. 57.

² *Étude d'impact*, p. 385.

Article 48

(art. L. 5314-3 du code du travail)

**Suppression de la participation obligatoire
des missions locales aux maisons de l'emploi**

Objet : Cet article supprime la participation obligatoire des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes aux maisons de l'emploi.

I - Le dispositif proposé

En application de l'article **L. 5313-1**, les maisons de l'emploi, concourent à la **coordination des politiques publiques** et au **partenariat local** des acteurs publics et privés qui agissent en faveur de l'**emploi**, de la **formation**, de l'**insertion** et du **développement économique**.

Compétente sur un **bassin d'emploi** déterminé, elles établissent un **diagnostic partagé** afin de remplir les **quatre missions** que leur a confiées le législateur :

- accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la **recherche d'une formation ou d'un emploi** ;

- maintenir ou développer l'activité et l'emploi et aider à la **création et à la reprise d'entreprise** ;

- contribuer au développement de la **gestion territorialisée des ressources humaines**, en lien avec les entreprises, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les branches professionnelles ;

- participer à la lutte contre les **discriminations** à l'embauche et dans l'emploi et promouvoir l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

Les maisons de l'emploi qui respectent le **cahier des charges national** bénéficient d'une **aide de l'État**.

Or, la **création de Pôle emploi** en 2008¹, issu de la fusion du réseau des Assedic et de celui de l'Agence nationale pour l'emploi, a ôté l'une des principales justifications de l'existence des maisons de l'emploi, l'opérateur public ayant notamment un rôle d'ensemblier des actions des membres du service public de l'emploi.

¹ Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

En outre, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**Crefop**) a pour mission d'assurer la **coordination** entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans chaque région¹, qui doivent signer une convention régionale pluriannuelle².

C'est pourquoi le gouvernement a pris un **arrêté le 18 décembre 2013** portant modification du cahier des charges des maisons de l'emploi afin de recentrer leurs actions sur deux champs prioritaires :

- la participation au développement de l'anticipation des **mutations économiques**, à travers notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'ingénierie de développement de l'emploi ;

- la contribution au **développement local de l'emploi**, par le biais notamment du soutien à la création et au développement des entreprises.

Cet arrêté a par ailleurs fixé le plafond de la participation annuelle de l'État à **un million d'euros par structure** et a modifié son taux d'intervention, plafonné à 60 % et non plus 70 % du coût des actions conventionnées. Un dispositif de budgétisation par la performance a en outre été mis en place depuis 2016, à partir d'une grille de critères nationale qui reprend les règles prévues dans l'arrêté.

Les maisons de l'emploi bénéficieront d'une dotation de l'État de **10,5 millions d'euros en 2018**, contre 21 millions selon le projet de loi de finances pour 2017 et la loi de finances initiale pour 2016.

L'évolution de la dotation de l'État confirme la volonté du Gouvernement de se **désengager financièrement** des maisons de l'emploi, selon un plan d'action à définir en lien avec ces dernières et les collectivités territoriales, qui sont aujourd'hui leurs principaux financeurs.

C'est dans ce contexte que le présent article prévoit l'abrogation de l'article **L. 5314-3**, qui rend obligatoire la participation des **missions locales** pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes aux maisons de l'emploi.

L'étude d'impact indique que ces dispositions limitent les capacités d'actions et la dynamique de transformation à la fois des maisons de l'emploi et des missions locales³.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

¹ Art. L. 6123-3.

² Art. L. 6123-4.

³ Etude d'impact, p. 387.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que cet article s'inscrit dans un mouvement plus global initié par le Gouvernement depuis plusieurs années, visant à rationaliser le nombre d'acteurs de la politique publique de l'emploi.

Si vos rapporteurs n'y sont pas opposés, ils tiennent à rappeler le rôle important que continuent de jouer un grand nombre de maisons de l'emploi dans nos territoires. L'étude d'impact portant sur cet article ne permet pas de comprendre précisément les objectifs du Gouvernement. C'est pourquoi vos rapporteurs invitent la ministre du travail à présenter ses intentions en la matière en séance publique.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 49

(art. L. 5312-5 et L. 5312-10 du code du travail)

Sécurisation juridique des règles relatives au conseil d'administration de Pôle emploi

Objet : Cet article autorise les membres du conseil d'administration de Pôle emploi à recourir à une procuration quel que soit l'objet de la délibération, et à créer des établissements à compétence nationale ou spécifique.

I - Le dispositif proposé

La première partie de cet article précise une règle de délibération relative au conseil d'administration de Pôle emploi mentionnée à l'article **L. 5312-5**. Cet article dispose actuellement que les décisions portant sur le **budget** et les **emprunts** ainsi que sur les **encours maximaux** des crédits de trésorerie de Pôle emploi sont prises à la majorité des deux tiers des membres présents. Le présent article maintient cette règle, tout en étendant la majorité des deux tiers aux **membres représentés**.

Ce faisant, le projet de loi assure un cadre juridique clair et cohérent pour les membres du conseil d'administration de Pôle emploi, qui pouvaient recourir depuis 2014 à une procuration par personne pour les décisions portant sur les autres sujets précités en application de l'article **R. 5312-16**¹.

La seconde partie du présent article, à travers une modification de l'article **L. 5312-10**, autorise Pôle emploi, sur décision de son conseil d'administration, à créer des **établissements à compétence nationale ou spécifique**.

¹ Cet article a en effet été modifié par l'article 7 du décret n° 2014-524 du 22 mai 2014 portant modification des règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de Pôle emploi.

Il est en effet apparu nécessaire de donner *a posteriori* une base légale à l'article R. 5312-6¹, qui reconnaît déjà cette prérogative au conseil d'administration de Pôle emploi. En pratique, l'opérateur public comprend actuellement deux établissements qui ne sont pas des directions régionales : Pôle emploi services et la direction des systèmes d'information².

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté à cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que le Gouvernement entreprend de sécuriser juridiquement une disposition du décret du 22 mai 2014, qui a été prise en l'absence de disposition légale autorisant le conseil d'administration de Pôle emploi à créer des établissements à compétence nationale ou spécifique.

Ils ne s'opposent pas pour autant à ces dispositions qui visent à rationaliser et conforter les missions du conseil d'administration de l'opérateur public.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE II BIS

Expérimentation en faveur de l'emploi

Article 49 bis (nouveau)

(art. 1^{er} de la loi n° 2016-231 du 29 février 2016

d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée)

Évaluation de l'expérimentation « Zéro chômage de longue durée »

Objet : Cet article additionnel, inséré par un amendement de vos rapporteurs, prévoit la remise d'un rapport d'évaluation intermédiaire avant le 30 juin 2019 sur l'expérimentation « zéro chômage de longue durée ».

La loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, votée à l'unanimité du Sénat et de l'Assemblée nationale, propose un dispositif original d'activation des dépenses dites « *passives* ».

¹ La rédaction de cet article résulte également de l'article 5 du décret précité du 22 mai 2014.

² Étude d'impact, p. 391.

A titre expérimental pendant cinq ans, et dans dix territoires volontaires, des entreprises à but d'emploi relevant de l'économie sociale et solidaire (ESS), conventionnées par un fonds national spécifique, embauchent en CDI des demandeurs d'emploi de longue durée et les rémunèrent au moins au Smic, pour effectuer des prestations répondant à des besoins sociaux locaux, avec pour objectif de les rendre solvables grâce à une réallocation à budget constant des dépenses publiques existantes.

Les conditions de l'expérimentation ont été définies par un décret du 27 juillet 2016¹, tandis que les territoires retenus pour y participer ont été fixés par arrêté le 24 novembre 2016². Le terme de l'expérimentation est prévu en juin 2021.

Le comité scientifique prévu par la loi doit rendre son rapport au plus tard un an avant la fin de l'expérimentation.

Toutefois, compte tenu des bons résultats déjà obtenus, vos rapporteurs souhaitent s'assurer le plus en amont possible que l'expérimentation pourra déboucher sur une généralisation rapide et permettre à tous les territoires de renforcer la lutte contre le chômage de longue durée grâce à des dispositifs innovants.

C'est pourquoi, en adoptant leur **amendement COM-372**, la commission a prévu que le comité scientifique d'évaluation de l'expérimentation « *Zéro chômage de longue durée* » rende public un rapport d'étape avant le 30 juin 2019, afin de déterminer l'opportunité et les conditions pour avancer sa généralisation sur tout le territoire national.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

¹ Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée.

² Arrêté du 24 novembre 2016 fixant la liste des territoires retenus pour mener l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée.

CHAPITRE III

Mesures relatives au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal

Article 50

(art. L. 1262-6 à L. 1262-8 [nouveaux] du code du travail)

Adaptation des règles relatives au détachement de travailleurs

Objet : Cet article prévoit qu'un accord international pourra adapter les règles de la déclaration préalable de détachement de travailleurs dans les zones frontalières, tandis qu'un arrêté du ministre du travail fixera les prestations de courte durée et les événements ponctuels dispensés de cette déclaration.

I - Le dispositif proposé

A. Le détachement en France en 2017 : un phénomène en plein essor

Selon le Gouvernement, 1,4 million de salariés ont été détachés en France l'an dernier, dont 516 101 hors transport (contre 354 139 en 2016).

Compte tenu de ses spécificités, toutes les informations ci-dessous s'appliquent hors secteur du transport.

Les travailleurs détachés sont surtout des ressortissants portugais (74 425), polonais (61 119), allemands (45 164), roumains (44 671), français (37 680), belges (36 824), espagnols (33 840) et italiens (32 967 salariés).

Les pays qui effectuent le plus grand nombre de déclaration de détachements en France sont l'Allemagne (37 507), l'Espagne (25 691), le Portugal (20 997), la Belgique (19 287), l'Italie (17 288), la Pologne (16 693) et le Luxembourg (14 433).

En outre, 57 % des travailleurs détachés travaillent dans l'industrie et divers secteurs, 23 % dans le BTP et 10 % dans l'agriculture.

Cinq régions concentrent 67 % des salariés détachés, soit 356 283 personnes : le Grand Est (91 063), l'Île-de-France (73 235), Auvergne-Rhône-Alpes (67 683), Provence-Alpes-Côte-d'Azur (67 357) et les Hauts-de-France (56 945).

B. Le Gouvernement a renoncé à recourir à une ordonnance pour adapter les règles du détachement de travailleurs

En application des articles **L. 1261-3** et **L. 1262-1**, un employeur établi hors de France, qu'il s'agisse de l'Union européenne ou d'un pays tiers, peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'ils aient conclu un contrat de travail avec l'employeur, qu'ils travaillent habituellement pour son compte et qu'ils exécutent un travail à sa demande pendant une durée limitée en France.

Le détachement est réalisé soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, soit entre établissements d'une même entreprise (ou entre entreprises d'un même groupe), soit enfin pour le compte de l'employeur sans qu'il existe néanmoins un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Ce sont les règles du **pays d'origine** qui s'appliquent pendant les deux premières années du détachement en matière de **sécurité sociale**, mais ce sont les celles du **pays d'accueil** qui doivent être respectées dès le premier jour du détachement en matière de **droit du travail**.

L'article 5 de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a autorisé le Gouvernement à prendre une ordonnance portant sur les travailleurs détachés.

En effet, le Gouvernement était habilité à prendre une ordonnance **avant le 15 mars 2018** pour modifier la législation applicable en matière de détachement, « *en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certains prestataires accomplissant habituellement leurs prestations en zone frontalière ou intervenant de façon récurrente pour des prestations de courte durée dans des secteurs définis ou dans le cadre d'évènements ponctuels* ».

Le Gouvernement a finalement décidé au début de l'année de ne pas recourir à une ordonnance et d'inscrire directement dans le présent projet de loi les dispositions relatives à l'adaptation des règles relatives aux travailleurs détachés.

Il a en effet constaté que le renforcement de l'arsenal juridique pour lutter contre les fraudes au détachement, qui a débuté en 2014¹, pouvait entraîner des effets pervers sur certaines prestations effectuées « *dans le cadre d'activités de courte durée ou d'évènements ponctuels, de détachement pour compte propre et de détachement en zone frontalière* »². Ces activités concernent des secteurs peu victimes de fraudes au détachement, « *tels que les activités sportives, les activités culturelles, le journalisme, les exposants et visiteurs de foires et salons, les cadres dirigeants en voyage ou réunion d'affaires* » selon le Gouvernement³.

¹ Loi n° 2014790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

² Étude d'impact, p. 395.

³ Idem.

A cette fin, le présent article introduit une nouvelle section dans le code du travail consacrée aux « conditions particulières de détachement » et regroupant les articles L. 1262-6 à L. 1262-8.

C. Un accord international pourra adapter les règles du détachement de travailleurs dans les zones frontalières

Le nouvel article L. 1262-6 prévoit qu'un **accord international** pourra désormais adapter les règles de détachement pour les prestataires qui accomplissent leur activité dans une **zone frontalière** déterminée par cet accord.

Après avoir identifié les **activités exclues** de son champ d'application, l'accord pourra adapter plusieurs règles du détachement, présentées dans le tableau suivant.

**Règles relatives aux travailleurs détachés
que pourra modifier un accord international**

Articles du code du travail	Synthèse du contenu
L. 1262-2-1, I	Obligation de déclaration préalable du détachement de salariés à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation
L. 1262-2-1, II	Obligation de désigner un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle
L. 1263-7	Obligation pour le prestataire étranger de présenter sur le lieu de réalisation de la prestation à l'inspection du travail des documents traduits en langue française permettant de vérifier le respect des dispositions relatives au détachement.
L. 8291-1	Obligation de présenter la carte d'identification professionnelle dans le BTP

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

En revanche, plusieurs dispositions essentielles en matière de détachement, comme la protection des droits fondamentaux des travailleurs ou le devoir de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage, ne pourront pas être modifiées par l'accord international, comme l'indique le tableau ci-après.

**Règles relatives aux travailleurs détachés
auxquelles ne peut déroger un accord international**

Articles du code du travail	Synthèse du contenu
L. 1262-3	<p>Un prestataire étranger ne peut pas bénéficier des règles du détachement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il exerce exclusivement des activités relevant de la gestion interne ou administrative ; - ou si son activité est réalisée de façon habituelle, stable et continue en France ; - ou si elle comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés en France.
L. 1262-4	<p>Les salariés détachés sont soumis aux mêmes dispositions légales et stipulations conventionnelles que les autres salariés de la branche d'activité pour les droits fondamentaux.</p> <p>Ils bénéficient donc d'un « noyau dur » de droits, touchant à l'exercice des libertés individuelles et collectives, à l'interdiction des discriminations, à la durée maximale du travail, au salaire minimum, à la sécurité au travail ou encore au droit de grève.</p>
L. 1262-4-1	<p>Devoir de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage, qui doit s'assurer que le prestataire étranger a fait sa déclaration préalable de détachement et a nommé un correspondant en France chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle.</p>
L. 1262-4-2	<p>Exclusion des règles du devoir de vigilance pour les particuliers.</p>
L. 1262-4-3	<p>Responsabilité solidaire du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage en cas de non-paiement du salaire minimum par le prestataire.</p>
L. 1262-4-4	<p>Obligation de déclarer à l'inspection du travail un accident du travail concernant un salarié détaché¹.</p>
L. 1262-4-5	<p>Obligation pour le maître d'ouvrage d'afficher sur les chantiers du bâtiment et du génie civil les informations sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés.</p>
L. 1262-4-6	<p>Contribution financière imposée aux prestataires étrangers qui procèdent à une déclaration préalable de détachement².</p>
L. 1262-5	<p>Décret en Conseil d'État pour fixer les conditions d'application de plusieurs dispositions relatives aux travailleurs détachés.</p>

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

¹ Cette disposition est modifiée par l'article 51 du présent projet de loi.

² Cette contribution est abrogée par l'article 52 du même texte.

C. Un arrêté du ministre du travail fixera les prestations de courte durée et les événements ponctuels dispensés de la déclaration préalable de détachement

Le nouvel article **L. 1262-7** dispose que les employeurs étrangers ne seront plus obligés de faire une **déclaration préalable de détachement** et de nommer un **correspondant en France** s'ils réalisent des prestations et opérations de **courte durée** ou des **événements ponctuels**, à une double condition :

- d'une part, l'employeur ne doit pas être une agence de travail intérimaire¹ ;

- d'autre part, les prestations, opérations et événements doivent être définis par arrêté du ministre du travail.

L'article précise que **l'ensemble des règles auxquelles l'accord international** mentionné à l'article L. 1262-6 **ne peut déroger** s'impose également à cet arrêté.

L'arrêté du ministre du travail devra notamment fixer la durée maximale d'activité en France sur une période de référence pour chaque activité identifiée.

Un décret en Conseil d'État devra par ailleurs déterminer si besoin les adaptations à l'obligation pour l'employeur étranger de présenter à l'inspection du travail sur le lieu de la réalisation de la prestation tous les documents utiles traduits en français². Ce décret devra en effet définir la nature des documents devant être traduits en langue française et leurs modalités de conservation sur le territoire national.

Enfin, le nouvel article **L. 1262-8** prévoit de manière transversale que les entreprises de travail temporaire³ et les agences de mannequins⁴ étrangères seront exclues de l'accord international et de l'arrêté précités.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Seuls trois amendements rédactionnels de la rapporteure ont été adoptés en commission à cet article.

¹ Ne seront donc concernés par cette dispense que les détachements réalisés pour le compte de l'employeur et sous sa direction, et ceux dits « intra-groupe » ou « intra-entreprise ».

² Art. L. 1263-7.

³ Art. L. 1251-2.

⁴ Art. L. 7123-12.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs soutiennent la révision en cours de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, ainsi que la résolution adoptée par la commission des affaires européennes du Sénat¹ à cette occasion. La nouvelle directive pose comme principe « à travail égal, salaire égal » et écarte donc la référence actuelle au respect du salaire minimal jugée trop peu protectrice. Elle prévoit que la rémunération du pays d'accueil devra être versée aux travailleurs détachés en application du principe d'égalité de traitement, sauf si elle est inférieure à celle du pays d'origine. La directive précise que le prestataire doit rembourser les frais liés au détachement (logement, nourriture et transport par exemple), et qu'ils ne s'imputent pas sur la rémunération due. En cas de doute pour qualifier un versement en allocation ou en remboursement de frais, la seconde option est retenue, ce qui va dans l'intérêt des travailleurs. La directive ne crée pas pour autant un cadre européen unifié pour la rémunération : elle renvoie aux Etats membres le soin de définir les règles applicables en la matière, notamment à travers des conventions collectives. Le second apport substantiel de la nouvelle directive est de limiter la durée des détachements à un an, contre deux ans aujourd'hui. Au-delà de cette période, le prestataire devra appliquer les règles de la sécurité sociale du pays d'accueil, ce qui devrait renchérir considérablement le coût du détachement. Un Etat membre d'accueil pourra toutefois porter le détachement à 18 mois en se fondant sur une notification motivée du prestataire. Afin d'éviter tout contournement des règles, cette durée de détachement tiendra compte des remplacements de salariés qui effectuent la même tâche au même endroit. Les Etats membres disposeront de deux années pour transposer en droit interne la nouvelle directive.

Vos rapporteurs constatent que la nouvelle directive est sans doute le **meilleur texte que la France pouvait espérer** compte tenu des divisions entre Etats membres sur ce sujet. Ils observent également que le Gouvernement n'a pas prévu de déposer des amendements sur le présent projet de loi pour anticiper la transposition de la directive, alors que tel avait été le cas en 2014 lors de l'examen de la proposition de loi visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, concomitante à l'adoption d'une directive d'exécution de la directive de 1996.

¹ Proposition de résolution européenne n° 529, présentée par Fabienne Keller et Didier Marie au nom de la commission des affaires européennes, en application de l'article 73 quater du Règlement, sur le détachement des travailleurs, 31 mai 2018.

Vos rapporteurs comprennent les contraintes que les règles actuelles relatives à la déclaration préalable de détachement entraînent dans les zones frontalières et pour le développement de certaines activités peu susceptibles de causer des fraudes au détachement. Pour autant, la rédaction proposée au présent article suscite de nombreuses interrogations de la part des organisations professionnelles d'employeurs et même des agents de contrôle. Certes, les accords bilatéraux n'ont vocation qu'à dispenser du dépôt des déclarations préalables de détachement certaines entreprises implantées dans des zones frontalières, sans remettre en cause l'obligation générale pour tout prestataire de respecter les règles de fond en matière de détachement. Toutefois, l'octroi d'une dispense généralisée sur une zone frontalière pourrait inciter des personnes peu scrupuleuses à y installer des entreprises « boîtes aux lettres ». Cet effet d'aubaine rendrait plus difficile le travail des corps des contrôles et pénaliserait les entreprises françaises frontalières confrontées à une concurrence sociale déloyale.

C'est pourquoi votre commission, sur proposition de vos rapporteurs, a adopté l'**amendement COM-340** afin d'**exclure des accords internationaux les entreprises établies depuis moins de deux ans** en zone frontalière et les **salariés embauchés depuis moins d'un an**, tout en limitant leur **durée à trois ans**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 51

(art. L. 1262-2-1 et L. 1262-4-4 du code du travail)

Assouplissement des règles du détachement pour les employeurs non liés contractuellement à une entreprise en France

Objet : Cet article supprime l'obligation de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un correspondant en France pour tout employeur étranger qui détache des salariés pour son propre compte, même s'il ne possède pas une entreprise ou un établissement en France ; en contrepartie, il devra déclarer lui-même à l'inspection du travail tout accident du travail concernant un de ses salariés détachés.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1262-2-1** oblige tout employeur qui détache un ou plusieurs salariés en France à adresser une **déclaration, préalablement au détachement**, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation, et à nommer un **correspondant** en France pour assurer la liaison avec les agents de contrôle.

Sont concernés par cette obligation quatre catégories de détachements :

- les détachements pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

- les détachements dits « intra-groupe » ou « inter-entreprises » ;

- les détachements pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire¹ ;

- les détachements de salariés d'une entreprise étrangère de travail temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national².

Le présent article supprime l'obligation de déclaration préalable et de désignation d'un correspondant pour la troisième catégorie de détachement.

En pratique, cette catégorie correspond aux entreprises étrangères qui envoient un ou plusieurs de leurs salariés en France pour exercer temporairement une mission pour leur propre compte (par exemple, pour démarcher des nouveaux marchés, assurer le suivi de relations de production ou assister à des réunions de travail) car aucun contrat commercial spécifique n'est conclu avec une entreprise établie en France en vue d'une prestation définie.

Par **coordination juridique à l'article L.1262-4-4**, il incombera désormais **directement à l'employeur** qui relève de la troisième catégorie précitée de **déclarer à l'inspection du travail tout accident du travail** dont a été victime l'un de ses salariés détachés. Son correspondant en France ne pourra plus effectuer cette déclaration à la place de l'employeur.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté à cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne sont pas hostiles par principe à l'assouplissement des obligations déclaratives pesant sur les employeurs étrangers qui détachent des salariés en France pour leur propre compte. Toutefois, les services du ministère du travail devront suivre la mise en œuvre des mesures prévues au présent article pour s'assurer qu'elles ne donneront pas lieu à des stratégies de contournement de la législation.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Ces trois premières catégories sont mentionnées respectivement aux 1^o à 3^o de l'article L. 1262-1.

² Art. L. 1262-2.

Article 52

(art. L. 1262-4-6 du code du travail)

**Suppression de la contribution financière
relative à la déclaration préalable de détachement**

Objet : *Cet article abroge la contribution financière liée à la déclaration préalable de détachement que doit payer le prestataire étranger, ou à défaut le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.*

I - Le dispositif proposé

Introduit dans le code du travail par l'article 106 de la loi « Travail »¹, l'article **L. 1262-4-6** oblige tout employeur étranger qui détache un salarié en France à payer une **contribution** destinée à compenser les coûts de mise en place, de gestion informatique et de traitement de la **déclaration préalable de détachement**.

Le montant forfaitaire de cette contribution, qui ne pouvait excéder 50 euros par salarié détaché, a finalement été fixé à **40 euros** par un décret en Conseil d'État du 3 mai 2017².

Si le prestataire étranger n'a pas effectué sa déclaration préalable de détachement, il revient au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre d'effectuer cette déclaration et de s'acquitter de ce droit de timbre.

La contribution est recouvrée selon les règles applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Le Gouvernement indique qu'en raison « *des contraintes techniques fortes tenant au recouvrement de ces sommes et aux modalités éventuelles des sommes trop versées, ainsi que de son caractère général et indifférencié, ce dispositif est resté inappliqué* »³. En outre, la contribution a été dès sa création « *fortement critiquée par les partenaires institutionnels européens, notamment frontaliers* »⁴.

C'est pourquoi le présent article **abroge l'article L. 1262-4-6**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté à cet article.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

² Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs.

³ Étude d'impact, p. 402.

⁴ Idem, p. 405.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs regrettent les hésitations du Gouvernement sur la pertinence et le caractère opérationnel du « *droit de timbre* » exigé lors du dépôt d'une déclaration préalable de détachement. Ils constatent néanmoins avec satisfaction que la suppression de cette contribution n'aura aucune conséquence sur les finances publiques selon le ministère du travail.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 52 bis

(art. L. 1261-3 du code du travail)

Précision sur les règles de détachement de travailleurs

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement de Carole Grandjean et plusieurs membres du groupe La République En Marche adopté en commission à l'Assemblée nationale, précise que le travailleur détaché doit exercer son activité hors du territoire national pour le compte de son employeur.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1261-3** qualifie de salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national.

Le présent article précise que le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur **hors du territoire national**.

Les auteurs de l'amendement à l'origine de cet article estiment en effet que « *certaines employeurs établis à l'étranger ont pu développer des schémas de détachement abusifs, voire frauduleux, en détachant leurs salariés sans que ceux-ci n'exercent jamais aucun travail habituel pour leur compte dans ce pays d'établissement* ».

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que cet article fait écho à l'article 57 du projet de loi, qui renforce la lutte contre la fraude à l'établissement en matière de détachement de travailleurs : aucun employeur ne peut détacher des salariés dans un autre pays que celui où il a son siège, s'il n'exerce pas dans son pays d'origine son activité habituelle, stable et continue.

Ils estiment cependant que cet article additionnel a une portée essentiellement symbolique et qu'elle ne modifiera peut-être pas en profondeur les règles actuelles.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 53

(art. L. 1264-3 et L. 8115-3 du code du travail)

**Relèvement des amendes administratives
liées aux fraudes au détachement de travailleurs**

Objet : Cet article relève de 2 000 à 3 000 euros le plafond des sanctions administratives prononcées par le directeur de la Direccte, tant à l'égard des prestataires étrangers que des entreprises françaises, et de 4 000 à 6 000 euros le plafond en cas de récidive dans les deux ans.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1264-3** fixe le **cadre juridique unique** de l'amende administrative sanctionnant les fraudes au détachement de travailleurs.

Ce cadre est en effet **commun** aux manquements des **prestataires étrangers**¹ et des **donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage**² à leurs obligations légales, comme le rappelle le tableau suivant.

**Présentation des amendes administratives
sanctionnant les fraudes au détachement de travailleurs**

Articles du code du travail concernant le <u>prestataire étranger</u>	Synthèse du contenu
L. 1262-2-1, I	Déclaration préalable de détachement et désignation d'un correspondant en France.
L. 1262-2-1, IV	Obligation de déclaration préalable de détachement quand l'entreprise utilisatrice établie hors du territoire national exerce son activité en France en recourant à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors de France.
L. 1262-4-4	Obligation de déclarer à l'inspection du travail tout accident du travail concernant un travailleur détaché (cette obligation ne pèse que sur les employeurs qui détachent des salariés pour leur compte propre sans disposer d'établissement en France).

¹ Art. L. 1264-1.

² Art. L. 1264-2.

Articles du code du travail concernant le <u>prestataire étranger</u>	Synthèse du contenu
L. 1263-7	Obligation de présenter à l'inspection du travail des documents traduits en français.
Articles du code du travail concernant le <u>donneur d'ordre</u> ou le <u>maître d'ouvrage</u>	Synthèse du contenu
L. 1262-4-1	Obligation pour le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage de se substituer au prestataire étranger si ce dernier n'a pas effectué la déclaration préalable de détachement ou désigné un correspondant . Cette obligation vaut également en cas de manquement d'un sous-traitant direct ou indirect d'un cocontractant étranger ou d'une entreprise de travail temporaire étrangère.
L. 1262-4-4	Obligation de déclarer à l'inspection du travail tout accident du travail concernant un travailleur détaché (cette obligation concerne tous les détachements, hors ceux effectués pour le compte propre des employeurs qui ne disposent pas d'établissement en France).
L. 1262-4-5	Obligation pour le maître d'ouvrage d' afficher sur les chantiers du bâtiment et du génie civil les informations sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

L'amende administrative est prononcée par l'autorité administrative compétente après constatation par un des agents de contrôle de l'inspection du travail. En pratique, cette responsabilité incombe au **directeur de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi** (Direccte), ou à toute personne qu'il délègue à cet effet, comme le directeur départemental.

Le montant de l'amende est plafonné à **2 000 euros** par salarié détaché et **4 000 euros** en cas de **réitération** dans un **délai d'un an** à compter du jour de la notification de la première amende. En tout état de cause, aucune personne physique ou morale ne peut se voir infliger une **amende administrative** dépassant **500 000 euros**.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative doit tenir compte des circonstances de fait et de la gravité du manquement, du comportement de son auteur ainsi que de ses ressources et de ses charges.

Le délai de **prescription** de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est fixé à **deux ans** révolus à compter du jour où le manquement a été commis.

Toute sanction administrative peut être contestée devant le **tribunal administratif**, à l'exclusion du recours hiérarchique.

L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine.

Le présent article prévoit que le montant de l'amende sera désormais plafonné à **3 000 euros** par salarié détaché et **6 000 euros** (au lieu respectivement de 2 000 et 4 000 euros aujourd'hui) en cas de **réitération** dans un délai de **deux ans** (contre un an actuellement) à compter du jour de la notification de la première amende.

Par coordination juridique, le présent article prévoit les mêmes plafonds pour les **amendes administratives** mentionnées à l'article **L. 8111-5** qui sanctionnent la **méconnaissance des droits fondamentaux des salariés**, tout en relevant à **deux ans** la période de réitération du manquement.

Périmètre des sanctions administratives relatives aux droits fondamentaux des salariés

Articles ou dispositions du code du travail	Objet synthétisé
L. 3121-18 à L. 3121-25	Durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail.
L. 3131-1 à L. 3131-3 et L. 3132-2	Repos quotidien et hebdomadaire.
L. 3171-2	Obligation d'établir un décompte individuel de la durée du travail quand tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif.
L. 3231-1 à L. 3231-11	Respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie	Obligations relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement.
Chapitre IV du titre III du livre V de la même partie	Mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que les amendes administratives en matière de fraude au détachement, introduites en 2014 à l'initiative de votre commission, connaissent un essor important. En 2016, 453 amendes ont été prononcées pour un montant de 2,4 millions d'euros, dont 36 % ont été recouvrées. En 2017, 1 034 amendes ont été mises en recouvrement pour un montant de 5,9 millions d'euros : 3,2 millions d'euros pour 2017 ont été recouverts, soit un taux de recouvrement de 53,46 %. Ce taux est plus important que celui auquel s'attendaient les services du ministère du travail et du ministère des finances.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté l'amendement COM-342 afin de relever à 4 000 euros le plafond de l'amende administrative liée aux fraudes au détachement et à 8 000 euros en cas de récidive.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 54

(art. L. 1262-4-1, L. 1263-3, L. 1263-4-2 [nouveau],
L. 1263-5, L. 1263-6 du code du travail)

Devoir de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage sur le paiement des sanctions administratives dues par le prestataire étranger

Objet : Cet article renforce le devoir de vigilance du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage, qui devront vérifier que leur prestataire étranger s'est acquitté du paiement de ses éventuelles amendes administratives. Il autorise également un agent de l'inspection du travail à suspendre, pendant une période de deux mois renouvelable, l'activité d'un prestataire étranger qui n'a pas payé ses amendes administratives, après injonction demeurée infructueuse et information du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage.

I - Le dispositif proposé

Le I de cet article complète l'article L.1262-4-1, qui définit notamment l'obligation de vigilance du **donneur d'ordre** et du **maître d'ouvrage** en matière de détachement de travailleurs. Ils devront désormais vérifier que le prestataire étranger avec lequel ils ont cocontracté s'est bien acquitté du paiement de ses amendes administratives, qui sont présentées dans le tableau suivant.

**Devoir de vigilance du donneur d'ordre
ou du maître d'ouvrage à l'égard du prestataire étranger**

Articles du code du travail	Objet synthétisé
L. 1263-6	Non-respect d'une décision de suspension d'activité prononcée par l'inspection du travail à la suite d'un manquement grave du prestataire étranger (violation des droits fondamentaux du salarié relevant du « noyau dur ») qui n'a pas été régularisé dans les délais fixés par l'administration.
L. 1264-1	Méconnaissance des règles relatives au détachement pesant sur le prestataire étranger : - déclaration préalable au détachement ; - désignation d'un correspondant en France ; - obligation de déclarer tout accident du travail concernant un salarié détaché ; - obligation de tenir à la disposition de l'inspection du travail des documents traduits en français.
L. 1264-2	Méconnaissance des règles relatives au détachement pesant sur le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage : en cas de carence du prestataire étranger, obligation de se substituer à lui pour effectuer la déclaration préalable de détachement et déclarer les accidents du travail. Obligation d'afficher sur le chantier les informations relatives aux règles du détachement.
L. 8115-1	Méconnaissance par l'employeur des droits fondamentaux des travailleurs.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Le **II** élargit le champ d'application du **pouvoir d'injonction** de l'agent de l'inspection du travail, qui porte actuellement uniquement sur la violation par le prestataire étranger du « noyau dur » des droits des salariés détachés, mentionnés à l'article L. 1263-3. Pour mémoire, ce pouvoir d'injonction peut entraîner une suspension d'activité du prestataire pendant un **mois maximum** s'il ne régularise pas la situation dans le délai fixé par l'agent. Désormais, l'agent pourra également enjoindre le prestataire de payer ses amendes administratives.

Le **III** introduit dans le code du travail un **nouvel article L. 1263-4-2**, afin de créer un cadre juridique spécifique et permettre notamment aux agents de l'inspection du travail d'exercer ce pouvoir d'injonction, assorti de la faculté d'interdire l'activité du prestataire avant même le début de son activité, c'est-à-dire lors de la réception de la déclaration de détachement. Eu égard à la gravité du manquement du prestataire qui refuse de s'acquitter des amendes administratives, le directeur de la Direccte pourra interdire l'activité pendant **deux mois**, cette durée étant renouvelable. La décision d'interdiction sera levée dès régularisation de la situation par le prestataire.

Le IV prévoit que **ce nouveau cas de suspension d'activité ne saurait léser les salariés du prestataire**. En effet, il complète l'article L. 1263-5, qui pose déjà comme principe que les salariés d'un prestataire étranger ne peuvent pas voir suspendus ou rompus leurs contrats de travail ni subir un préjudice pécuniaire à la suite d'une décision de suspension d'activité.

En modifiant l'article L. 1263-6, le V dispose que le non-respect d'une décision de suspension d'activité en cas de refus de s'acquitter d'amendes administratives impayées sera sanctionné par le prononcé d'une autre amende administrative, plafonnée à **10 000 euros** par salarié concerné par le manquement (contre 2 000 euros pour le régime général des amendes administratives).

Les amendes administratives visées aux II et III du présent article sont les mêmes que celles mentionnées au I, à l'exception de l'article L. 1264-2, qui sanctionne le non-respect des règles relatives au détachement pesant sur le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Seul un amendement rédactionnel de la rapporteure a été adopté en commission.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que l'extension du devoir de vigilance du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre suscite beaucoup d'interrogations de la part des organisations professionnelles. Selon les informations communiquées par le Gouvernement, une simple déclaration sur l'honneur du prestataire indiquant qu'il s'est acquitté du paiement de ses éventuelles amendes administratives, ou l'inscription d'une stipulation spécifique dans le contrat commercial conclu entre les deux parties devraient suffire à libérer le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de son devoir de vigilance. Vos rapporteurs plaident toutefois pour une adaptation rapide du système d'informations SIPSI, qui gère les déclarations préalables de détachement, afin que les prestataires étrangers puissent aisément fournir une **attestation** au maître d'ouvrage ou donneur d'ordre indiquant sa situation à l'égard des amendes qui pourraient lui avoir été infligées.

Sur propositions de vos **rapporteurs**, la commission a adopté les **amendements de précision juridique COM-420 et COM-343**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 55

(art. L. 1263-6, L. 1264-3, L. 1264-4 et L. 8115-7 du code du travail)

**Suppression du caractère suspensif des recours
contre les titres de perception des amendes administratives**

Objet : Cet article supprime le caractère suspensif des recours formés par les prestataires étrangers contre les amendes administratives, afin de faciliter leur perception et renforcer ainsi l'effectivité des sanctions proposées par l'inspection du travail.

I - Le dispositif proposé

En application du principe général du droit instaurant un droit au recours contre les décisions faisant grief de l'administration, tout employeur, étranger ou non, qui fait l'objet d'une sanction administrative prononcée par l'inspection du travail peut l'attaquer devant le juge administratif, à l'exclusion des recours hiérarchiques.

Sont ainsi concernées les amendes sanctionnant le non-respect :

- d'une **décision de suspension d'activité**¹ ;
- des **obligations du prestataire étranger** qui détache des salariés, ainsi que celles du **donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage**² ;
- des **droits fondamentaux des salariés**³.

Il en va également ainsi des **amendes prononcées par un État membre de l'Union européenne** à l'encontre d'un prestataire qui détache des salariés en France⁴. Si l'employeur ne peut attaquer devant le tribunal administratif la sanction elle-même en raison de l'incompétence territoriale du juge français, il peut en revanche présenter un recours contre le titre de perception émis par le ministre chargé du travail.

Tous les recours portant sur des sanctions administratives prononcées par l'inspection du travail ont actuellement un **effet suspensif**, faute de disposition expresse contraire.

Ainsi, tout employeur qui conteste devant le tribunal administratif une sanction bénéficie automatiquement de sa suspension, aussi longtemps que le tribunal n'a pas rendu son arrêt. En pratique, le jugement peut être rendu plusieurs mois après la saisine du juge par le requérant.

¹ Art. L. 1263-6.

² Art. L. 1264-3.

³ Art. L. 8115-7.

⁴ Art. L. 1264-4.

Afin de renforcer l'effectivité des sanctions administratives, le présent article **supprime le caractère suspensif** de tous les recours formés à l'encontre des sanctions administratives prononcées par l'inspection du travail, qu'elles concernent les employeurs français ou les prestataires étrangers ainsi que leurs donneurs d'ordre ou leurs maîtres d'ouvrage.

Cet article ne fait pas obstacle au dépôt d'un **référé suspension** devant le tribunal administratif, qui est recevable si les conditions posées à l'article L. 521-1 du code de justice administrative sont réunies¹.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont favorables à cet article, qui renforcera l'effectivité des sanctions administratives.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 56

(art. L. 8272-2 du code du travail)

Renforcement de la suspension préfectorale d'activité en cas de travail illégal

Objet : Cet article autorise le préfet à suspendre l'activité, pendant une période maximale de trois mois, d'une entreprise qui exerce des prestations sur des chantiers itinérants lorsqu'un procès-verbal pour travail illégal ou un rapport d'un agent de contrôle chargé de la lutte contre le travail illégal lui a été communiqué.

I - Le dispositif proposé

A. Le cadre juridique de la fermeture d'établissement en cas de travail illégal

L'article L. 8272-2 autorise actuellement l'autorité administrative, à savoir le **préfet**, à **fermer temporairement un établissement ayant servi à commettre une infraction de travail illégal**.

¹ « Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ».

Le **fait générateur** est :

- soit la connaissance d'un **procès-verbal** relevant une infraction de travail dissimulé, de marchandage, de prêt illicite de main d'œuvre ou d'emploi d'étranger non autorisé à travailler ;

- soit la communication d'un **rapport** établi par un **agent en charge de la lutte contre le travail illégal** constatant les mêmes infractions.

Les agents en charge de la lutte contre le travail illégal

L'article **L. 8271-1-2** définit 8 corps de fonctionnaires chargés de lutter contre le travail illégal.

En 2016, où **6 839 procédures** ont été enregistrées, le **premier corps verbalisateur** était la **gendarmerie** (26 %), suivie par **l'inspection du travail** (25 %). Les agents de **l'Urssaf** ont signé 24 % des procédures, et la **police** 21 %.

Les autres corps n'ont signé que 4 % des procès-verbaux : les agents des impôts et des douanes, de la mutualité sociale agricole, ou encore les fonctionnaires en charge des affaires maritimes¹.

En application de l'article **L. 8271-2**, ces agents doivent se **communiquer réciproquement** tous les renseignements et documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal.

Les agents de la direction de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à leur transmettre tout renseignement et document utile à cette mission.

L'autorité administrative a alors la faculté d'ordonner, par décision motivée, la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction de travail illégal, pour une durée limitée à trois mois et doit en informer le procureur de la République sans délai.

Cette décision s'apprécie à l'aune du nombre de salariés concernés par l'infraction, son éventuelle répétition et sa gravité.

Elle peut donner lieu à la **saisie** à titre conservatoire du **matériel professionnel** des contrevenants.

La mesure de fermeture temporaire est **levée de plein droit** en cas de décision de relaxe ou de non-lieu.

B. Le cas particulier des chantiers

Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le **site** où a été commis l'infraction ou le manquement.

¹ Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2016, Direction générale du travail, p. 6.

Si cette fermeture temporaire est devenue **sans objet** (soit parce que l'activité est déjà achevée, soit parce qu'elle a été interrompue), l'autorité administrative peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un **autre site**.

Un **décret en Conseil d'État** fixe les conditions d'application de l'article L. 8772-2, en particulier quand il concerne les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

C. L'élargissement des règles de la fermeture préfectorale des chantiers du BTP à toutes les prestations sur site

Le présent article maintient les règles de l'article L. 8772-2 mais étend celles applicables à la fermeture préfectorale des chantiers du BTP à toutes les prestations qui se déroulent dans un autre lieu que le siège ou un établissement de l'entreprise.

L'objet de cet élargissement est de permettre au préfet de prononcer une **suspension d'activité pour toutes les entreprises qui assurent une prestation pour le compte de tiers** (activité industrielle hors BTP, secteur tertiaire) **sur des chantiers itinérants**.

Par coordination juridique, le décret en Conseil d'État ne fait plus référence aux chantiers du BTP.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission, deux amendements rédactionnels de la rapporteure ont été adoptés.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont favorables au renforcement des prérogatives des préfets en matière de lutte contre le travail illégal. Ils soulignent toutefois que ce pouvoir ne pourra être effectif que s'ils ont accès à l'ensemble des procès-verbaux portant sur le travail illégal pour lesquels des poursuites sont engagées, quel que soit le lieu où l'infraction a été commise. Cela suppose la création d'une base de données alimentée conjointement par le ministère du travail et celui de la justice. De même, les préfets n'ont pas aujourd'hui connaissance de tous les rapports des agents de l'inspection du travail au niveau national en matière de travail illégal, ce qui affaiblit la portée du présent article.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 57

(art. L. 8221-3 du code du travail)

**Élargissement de l'infraction de dissimulation d'activité
à la fraude au détachement de salariés**

Objet : Cet article prévoit qu'un prestataire étranger sera réputé commettre une infraction de dissimulation d'activité s'il se prévaut des règles du détachement alors qu'il n'exerce dans son pays d'origine que des activités relevant de la gestion interne ou administrative, ou que son activité en France est habituelle, stable et continue.

I - Le dispositif proposé

Le **travail dissimulé** est l'infraction de **travail illégal la plus fréquente**.

En effet, 10 257 infractions liées au travail dissimulé ont été constatées en 2016, en hausse de 5 % par rapport à 2015. Ces infractions représentent 78,8 % des infractions pour travail illégal, et comprennent deux volets : la dissimulation d'emploi salarié (55,3 %) et la dissimulation d'activité (23,5 %)¹.

Toute dissimulation, qu'il s'agisse de l'emploi ou de l'activité, peut être **partielle** ou **totale**.

L'article **L. 8221-3** définit l'**infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité**.

Une personne qui exerce à **but lucratif** une **activité** (production, transformation, réparation ou prestation de services) ou qui accomplit des **actes de commerce** commet une infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité si elle se soustrait intentionnellement à l'une des deux obligations suivantes :

- soit elle n'a pas demandé son immatriculation obligatoire au **répertoire des métiers**² ou a poursuivi son activité après un refus d'immatriculation ou postérieurement à une radiation ;

- soit elle n'a pas procédé aux **déclarations obligatoires** auprès des organismes de **protection sociale** ou de l'**administration fiscale**³.

¹ Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2016, Direction générale du travail, p. 19.

² Ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés.

³ L'article L. 8221-3 précise que cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale à la suite d'un chiffre d'affaires nul pendant deux années consécutives.

Le présent tableau montre que la **moitié** des infractions de dissimulation d'activité résultent d'un **défaut de déclaration sociale** en 2016, contre un tiers en 2004.

Évolution des infractions de dissimulation d'activité entre 2004 et 2016

	Défaut d'immatriculation de l'entreprise	Défaut de déclaration fiscale	Défaut de déclaration sociale	Non-respect de la décision de fermeture temporaire d'établissement
2004	58 %	11 %	31 %	n.c ¹
2016	32 %	15 %	52 %	1 %

Source : Commission des affaires sociales du Sénat, à partir des données de la Direction générale du travail

L'infraction de travail dissimulé est punie d'un emprisonnement de **trois ans de prison** et d'une **amende de 45 000 euros**². Elle est punie de cinq ans de prison et 75 000 euros d'amende quand elle concerne des mineurs ou des personnes vulnérables ou dépendantes, voire dix ans de prison et 100 000 euros d'amende quand elle est commise en bande organisée³.

Le présent article élargit la définition de la dissimulation d'activités à la « fraude par établissement » en matière de détachement de travailleurs.

Désormais, tout prestataire étranger qui se prévaut des règles du détachement alors qu'il n'exerce dans son pays d'origine que des activités relevant **uniquement de la gestion interne ou administrative**, ou que son activité « *habituelle, stable et continue* » a lieu en France, sera réputé commettre une infraction de dissimulation d'activité.

Pour mémoire, en 2017, **859 infractions** ont été relevées par **procès-verbal** pour non-respect des **règles relatives au détachement**. Les infractions relevant de la catégorie du travail illégal commises dans le cadre d'un détachement représentent 75 % d'entre elles. Au premier rang des infractions vient le travail dissimulé (423), puis le non-respect du noyau dur de la réglementation française (210) et le prêt de main d'œuvre à but lucratif (118).

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

¹ Cette prérogative de l'administration n'a été créée qu'en 2015.

² Art. L. 8224-1.

³ Art. L. 8224-2.

III - La position de votre commission

Au préalable, vos rapporteurs constatent avec regret que la mobilisation de l'inspection du travail dans le contrôle des prestations de services internationales a fléchi en 2017, avec 11 570 interventions, en baisse de 27 % par rapport à 2016. Il est probable que cette situation résulte de la réorganisation des services de l'inspection du travail initiée en 2014. Seulement 625 interventions, soit moins de 6 %, ont lieu en dehors des horaires habituels de service (soirées, week-end...). Il est nécessaire d'augmenter le nombre d'interventions de l'inspection du travail et la part de celles effectuées hors horaires normaux, sous réserve de contreparties accordées aux agents concernés.

Vos rapporteurs soutiennent la mesure proposée à cet article, à l'instar des corps de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 58

*(art. L. 719-11 et L. 719-12 [nouveau]
du code rural et de la pêche maritime)*

Création d'une amende administrative en cas d'absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole

Objet : Cet article remplace une sanction pénale de cinquième classe par une amende administrative pour sanctionner le défaut de déclaration préalable des chantiers forestiers ou sylvicoles dépassant des seuils fixés par voie réglementaire.

I - Le dispositif proposé

A. Création d'une sanction administrative en cas d'absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole

Avant le 1^{er} janvier 2017, les chantiers de coupes ou de débardage dont le volume excédait 500 mètres cubes devaient faire l'objet d'une déclaration, ainsi que les chantiers de boisement, de reboisement ou de travaux sylvicoles portant sur une surface supérieure à 4 hectares¹.

Depuis cette date, le seuil de déclaration des chantiers forestiers ou sylvicole a été abaissé afin de renforcer la lutte contre le travail illégal.

De fait, en application d'un décret du 8 novembre 2016², les chantiers d'abattage ou de façonnage doivent être déclarés quand ils sont réalisés à l'aide d'outils ou de machines à main et que leur volume dépasse 100 mètres cubes, ou 500 mètres cubes quand d'autres machines sont utilisées.

¹ Art. R. 718-27 du même code.

² Décret n° 2016-1512 du 8 novembre 2016 relatif à la déclaration de chantiers forestiers et sylvicoles.

Cette modification réglementaire a entraîné dans certaines régions un quadruplement des déclarations.

Toutefois, le Gouvernement constate que la sanction en cas de défaut de déclaration est peu dissuasive : l'amende contraventionnelle de cinquième classe, prononcée uniquement à titre accessoire par le juge pénal et plafonnée à 1 500 euros, est très rarement prononcée (3 fois en 2016 et une fois en 2017)¹.

C'est pourquoi le **II** du présent article réécrit l'article **L. 719-11** afin de créer une **sanction administrative** en cas d'absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole et de définir son régime juridique.

La nouvelle sanction concerne toutes les **personnes physiques ou morales** qui accomplissent les **travaux forestiers** suivants² :

- la **récolte de bois** (abattage, ébranchage, élagage, éhouppage, débardage) et les activités **préparatoires** ou de **transformation**, ainsi que la **production de bois** et dérivés destinés à l'énergie ou à l'industrie ;

- le **reboisement** et la **sylviculture** (y compris l'élagage, le débroussaillage et le nettoyage des coupes) ;

- l'**équipement forestier**, lorsqu'il est accessoire aux travaux précités.

Le **fait générateur** est l'**absence de dépôt de la déclaration préalable d'un chantier forestier ou sylvicole** mentionnée à l'article L. 718-9 du code rural et de la pêche maritime (CRPM).

Tout employeur doit en effet déclarer, avant le début d'un chantier dépassant au seuil précité par voie réglementaire, son nom, la dénomination sociale de son entreprise, son adresse, la situation géographique exacte du chantier, la date du début et la date de fin prévisible des travaux et le nombre de salariés qui seront occupés, le cas échéant, sur ce chantier.

Cette déclaration doit également être :

- transmise à la **mairie** des communes sur le territoire desquelles est situé le chantier ;

- **affichée** en bordure du chantier sur un panneau comportant le nom, la dénomination sociale de l'entreprise et son adresse.

Plafonnée à **5 000 euros par chantier non déclaré**, l'amende sera prononcée par le **directeur de la Direccte** sur le rapport d'un agent de contrôle de l'inspection du travail.

Comme pour les autres amendes administratives prévues dans le code du travail, l'administration :

¹ *Étude d'impact*, p. 419.

² Art. L. 722-3 du même code.

- devra prendre en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que les ressources et les charges de ce dernier ;

- informera par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en portant à sa connaissance le manquement retenu à son encontre et en l'invitant à présenter ses observations dans un délai fixé par décret en Conseil d'État ;

- pourra, par décision motivée, prononcer l'amende et émettre le titre de perception correspondant à l'issue du délai accordé par l'autorité administrative à l'employeur pour présenter ses observations ;

- recouvrera l'amende comme une créance de l'État étrangère à l'impôt et au domaine.

En revanche, le code du travail ne prévoit pas d'obligation pour l'autorité administrative d'informer la **mairie** des communes concernées comme c'est le cas pour cette nouvelle sanction.

Le délai de prescription de l'action de l'autorité administrative pour sanctionner le défaut de déclaration préalable de chantier forestier ou sylvicole est de **deux années** révolues à compter du jour où le manquement a été commis, par coordination avec le relèvement de la prescription pour les autres sanctions administratives prévue à l'article 53 du présent projet de loi.

Un **décret en Conseil d'État** fixera les modalités d'application de cette nouvelle sanction administrative.

B. La renumérotation d'un article du code rural et de la pêche maritime portant sur le contrôle de la réglementation des salariés

Le I du présent article se borne à **renuméroter** l'article **L. 719-11** du code rural et de la pêche maritime (CRPM) en **L. 719-12**.

Cet article dispose actuellement que les règles relatives à la **transaction pénale** en matière d'infraction au code du travail s'appliquent notamment aux contraventions portant sur :

- les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture¹ ;

- les travaux en hauteur dans les arbres réalisés par des travailleurs indépendants² ;

- les règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles³ ;

¹ Art. L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime.

² Art. L. 717-8 du même code.

³ Art. L. 717-9 du même code.

- les règles de prévention des risques professionnels quand des employeurs et des travailleurs indépendants sont présents simultanément sur un même lieu de travail¹.

Instaurée en 2016², la **transaction pénale** permet au directeur de la Direccte, après homologation du procureur de la République, de signer un accord financier avec un employeur, éventuellement assorti d'engagements de sa part, lorsqu'il a commis une infraction mentionnée à l'article **L. 8114-4** du code du travail punie par une peine d'emprisonnement inférieure à un an. La transaction pénale ne peut pas être signée si l'action publique a été mise en mouvement ou si une sanction administrative a été prononcée à la suite d'une violation des droits fondamentaux des salariés³.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Aucun amendement n'a été adopté sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont favorables à la création d'une amende administrative pour sanctionner le défaut de déclaration préalable des chantiers forestiers ou sylvicoles, car ce dispositif a démontré son efficacité en matière de lutte contre les fraudes au détachement.

Sur proposition de vos **rapporteurs**, la commission a adopté l'**amendement COM- 344** afin que l'information des maires des communes concernées par un chantier non-déclaré n'intervienne qu'après le prononcé de la sanction par le directeur de la Direccte.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Art. L. 717-10 du même code.

² Article 4 de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

³ Art. L. 719-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 59

(art. L. 8224-3 du code du travail)

**Peine complémentaire d'affichage en cas de condamnation
pour travail dissimulé commis en bande organisée**

Objet : Cet article rend quasi-systématique la peine complémentaire de diffusion sur un site dédié du ministère du travail en cas de condamnation pour travail dissimulé commis en bande organisée.

I - Le dispositif proposé

A. Toute infraction de travail dissimulé peut donner lieu à des peines complémentaires définies limitativement par la loi

Punie de **trois ans de prison** et d'une amende de **45 000 euros**, cette infraction comprend trois volets :

- le travail totalement ou partiellement dissimulé ;
- la publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;
- le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

La peine est relevée à **cinq ans de prison** et l'amende portée à **75 000 euros** en cas d'emploi dissimulé d'un **mineur** soumis à l'obligation scolaire ou d'une personne **vulnérable** ou en **état de dépendance**, voire **dix ans d'emprisonnement** et **100 000 euros** d'amende quand le travail dissimulé est commis en **bande organisée**.

En application de l'article **L. 8224-3**, toute condamnation pour infraction de travail dissimulée peut donner lieu à une ou plusieurs **peines complémentaires**, prononcées à **discretion** par le juge correctionnel selon les circonstances de l'espèce, comme :

- l'interdiction d'exercer une **fonction publique**, une **activité professionnelle** en lien avec l'infraction commise, ou d'exercer directement ou indirectement une **activité commerciale ou industrielle** (ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement) ;
- l'**exclusion des marchés publics** pour une durée de cinq ans au plus ;
- la **confiscation des biens meubles et immeubles de la personne condamnée**¹ ;
- l'**interdiction d'exercer ses droits civiques, civils et de famille**.

¹ Cette peine complémentaire a été introduite par l'article 282 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Il existe une cinquième peine complémentaire : **l’affichage ou la diffusion de la condamnation**, qui est traitée par le présent article.

B. L’affichage de la condamnation pour travail dissimulé : une pratique rarissime

C’est l’article 8 de la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à **lutter contre la concurrence sociale déloyale** qui a autorisé le juge à prononcer, comme peine complémentaire en cas de condamnation pour travail dissimulé, l’affichage ou la diffusion de la décision, dans les conditions prévues à l’article 131-35 du code pénal.

**Les règles de droit commun de la peine d’affichage
ou de diffusion d’une condamnation pénale**

En application de l’article 131-35 du code pénal, il revient à la **personne condamnée** de **prendre en charge financièrement** la peine complémentaire d’affichage de la décision du juge. Ces frais ne peuvent toutefois excéder le maximum de l’amende encourue.

Le juge peut ordonner l’affichage ou la diffusion de l’**intégralité** ou d’une **partie** de la décision, ou d’un communiqué informant le public de ses motifs et de son dispositif. Le cas échéant, il détermine également les extraits de la décision et les termes du communiqué qui devront être affichés ou diffusés.

L’affichage ou la diffusion de la décision ou du communiqué ne doit pas comporter l’identité de la **victime**, sauf si elle donne son accord directement ou indirectement à travers son représentant légal ou ses ayants droit.

Le juge indique le lieu et la durée de l’affichage, qui ne peut excéder **deux mois**. En cas de suppression, dissimulation ou lacération des affiches apposées, un nouvel affichage est ordonné aux frais de la personne condamnée.

La condamnation peut être diffusée dans le Journal officiel de la République française, dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par un ou plusieurs **services de communication au public par voie électronique** désignés par le juge.

Le juge peut prononcer **cumulativement** l’affichage et la diffusion de la décision de condamnation.

Lorsqu’une amende de travail dissimulé est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une **durée maximale de deux ans**, par les services du **ministre chargé du travail** sur un **site internet dédié**, dans des conditions prévues par **décret en Conseil d’État** pris après avis de la Commission nationale de l’informatique et des libertés (CNIL).

Cette peine complémentaire ne peut s’appliquer que si la condamnation est définitive et n’a pas fait l’objet d’un recours en appel ou en cassation.

La même peine complémentaire existe pour diverses infractions de travail illégal, comme le travail dissimulé pour les personnes morales¹, l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler pour les personnes physiques² ou morales³, le délit de marchandage pour les personnes physiques⁴ ou morales⁵ ainsi que le prêt illicite de main d'œuvre pour les personnes physiques⁶ ou morales⁷.

C. La création d'une peine quasi-automatique d'affichage des condamnations pour travail dissimulé commis en bande organisée

L'étude d'impact indique que seulement **4 peines complémentaires de diffusion de la condamnation pour travail illégal** ont été prononcées par les juges en 2016, alors que 4 143 condamnations pour travail illégal ont été prononcées la même année. En outre, en 2014 et 2015, cette peine complémentaire n'a jamais été prononcée.

C'est pourquoi le présent article modifie l'article **L. 8224-3** afin de rendre quasiment obligatoire la peine complémentaire de publication et de diffusion des décisions de condamnation des **personnes physiques** pour le **travail dissimulé** commis en bande organisée, pendant une **durée maximale d'un an** sur le site internet du ministère du travail. Le juge pourra toutefois décider, par une décision « *spécialement motivée* », soit de **ne pas prononcer** cette peine complémentaire, en considération des circonstances dans lesquelles l'infraction a été commise et de la personnalité de son auteur, soit de **réduire** la durée de la diffusion. Il est toujours prévu qu'un **décret en Conseil d'État** précisera la mise en œuvre de cette peine complémentaire devra être pris après avis de la CNIL.

Des modifications identiques sont apportées à l'article **L. 8224-5**, qui concerne l'infraction de **travail dissimulé** commise par des **personnes morales**.

L'étude d'impact précise que « *sur des dossiers d'envergure nationale en cours d'investigations suivis par le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC), une dizaine sont susceptibles de caractériser un délit de travail dissimulé en bande organisée* »⁸.

¹ Art. L. 8224-5.

² Art. L. 8256-3.

³ Art. L. 8256-7.

⁴ Art. L. 8234-1.

⁵ Art. L. 8234-2.

⁶ Art. L. 8243-1.

⁷ Art. L. 8243-2.

⁸ Etude d'impact, p. 423.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission, deux amendements de précision juridique de la rapporteure ont été adoptés, tandis qu'aucun amendement n'a été adopté en séance publique.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs prennent acte de la volonté du Gouvernement de donner davantage de visibilité aux sanctions en matière de travail illégal. Lors de la présentation du bilan et des mesures du plan national de lutte contre le travail illégal le 12 février 2018, le Gouvernement a en effet souhaité donner plus d'écho à la liste noire des entreprises condamnées pour travail illégal, qui n'est toujours pas accessible sur le site du ministère du travail. La pratique du « *name and shame* », largement diffusée dans les pays anglo-saxons mais également en Suisse, pourrait renforcer la vigilance des grandes entreprises dans leur rôle de donneur d'ordre, car elles sont soucieuses de conserver leur image et leur notoriété auprès de nos concitoyens. Néanmoins, il convient de veiller à ce que cette pratique ne porte pas une atteinte disproportionnée aux intérêts des entreprises concernées et n'apparaisse pas comme une double peine, ni comme une sanction indélébile dans une société peu soucieuse de respecter le droit à l'oubli numérique.

En définitive, vos rapporteurs considèrent que l'alimentation d'une liste noire par des condamnations judiciaires est complexe, et que l'article proposé ne permettra pas de remplir les objectifs que s'assigne le Gouvernement.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté l'**amendement COM-341**, qui **élargit** le caractère semi-automatique de la peine complémentaire d'affichage sur la « liste noire » aux infractions de travail dissimulé commis sur des **mineurs** ou des **personnes vulnérables**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 60

(art. L. 8113-5-1 et L. 8113-5-2 [nouveaux] du code du travail)

Droit de communication élargi des agents de l'inspection du travail

Objet : Cet article instaure un droit de communication renforcé pour les agents de l'inspection du travail en charge de la lutte contre le travail illégal, en reprenant quasiment toutes les prérogatives reconnues aux agents des impôts.

I - Le dispositif proposé

A. Un droit de communication reconnu aux agents de l'inspection mais qui demeure insuffisant

Les agents de l'inspection du travail bénéficient d'un **droit d'entrée** dans tout établissement dans lequel une activité professionnelle est réalisée ou pourrait l'être¹. Ils peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, **l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail** ou une disposition légale².

S'agissant de la **lutte contre le travail illégal**, ils peuvent obtenir de la part des autres agents habilités (comme les gendarmes, les policiers, les agents de l'Urssaf, ceux des impôts et des douanes par exemple), tous les **renseignements et documents** utiles à l'accomplissement de cette mission³.

La commission nationale interministérielle de lutte contre le travail illégal a toutefois considéré, dans son rapport précité du 12 février 2018, que l'inspection du travail demeurerait pratiquement le seul corps de contrôle à ne pas disposer d'un **droit de communication élargi**, comparable à celui d'autres corps comme les agents compétents en matière de consommation ou de concurrence, ou ceux des organismes fiscaux et sociaux⁴.

B. La création d'un droit de communication élargi aux agents de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal

Le présent article introduit dans le code du travail les articles **L. 8113-5-1** et **L. 8113-5-2**.

¹ Art. L. 8113-1.

² Art. L. 8113-4.

³ Art. L. 8271-2.

⁴ Bilan et mesures du plan national de lutte contre le travail illégal, dossier de presse, 12 février 2018, p. 35.

L'article **L. 8113-5-1** renvoie à un décret le soin de définir les agents qui bénéficieront du droit de communication élargi pour lutter contre le travail illégal¹. Le recours à un texte réglementaire permettra de viser les agents de l'inspection du travail, mais également les agents assimilés. Il en va ainsi des agents désignés par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement compétents pour contrôler les mines, les carrières et leurs dépendances, ainsi que l'industrie électrique et gazière.

Les agents ainsi définis pourront obtenir, au cours de leurs visites, **communication de tout document comptable ou professionnel ou tout autre élément d'information**, propres à faciliter l'accomplissement de leurs missions. Ils pourront également en prendre copie immédiate, par tout moyen et sur tout support.

S'agissant de la communication des **données informatisées**², ces agents auront accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la « *restitution en clair* » des informations propres à faciliter l'accomplissement de leurs missions. Ils pourront en outre en demander la **transcription** par tout traitement approprié en des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle.

Quant à l'article **L. 8113-5-2**, il mentionne les mêmes agents qu'à l'article précédent, mais son **objet est plus large** car il instaure un droit de communication de **tout document, renseignement ou élément d'information utile** à la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal. L'employeur ne pourra s'opposer à ce droit en se fondant sur le secret professionnel.

Ce droit s'exercera quel que soit le **support utilisé** pour la conservation des documents et il pourra s'accompagner de la prise d'extraits et de copies. Les documents et informations devront être communiqués à **titre gratuit** dans les **trente jours** qui suivent la réception de la demande écrite de l'agent de contrôle.

Sans préjudice des autres dispositions législatives applicables en matière d'échanges d'informations entre agents en charge de la lutte contre le travail illégal, **les agents de l'inspection du travail se verront dotés du même droit de communication que les agents fiscaux, sauf exceptions** définies par le même article, comme l'indique le tableau ci-après.

¹ Travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, emploi d'étranger non autorisé à travailler, cumul irrégulier d'emplois, fraude ou fausse déclaration auprès de Pôle emploi.

² Ces dispositions reprennent quasiment à l'identique celles mentionnées à l'article L. 512-11 du code de la consommation.

Présentation des personnes ou organismes soumis au droit de communication reconnu aux agents de l'inspection du travail par le présent projet de loi

Personnes, organismes ou activités concernés	Article du livre des procédures fiscales¹	Application aux agents de l'inspection du travail et agents assimilés
Personnes versant des honoraires ou des droits d'auteur	L. 82 A	Oui
Employeurs et débirentiers	L. 82 B	Oui
Ministère public	L. 82 C	Non
Administrations et entreprises publiques, établissements ou organismes contrôlés par l'autorité administrative	L. 83 à L. 84	Oui, sauf : - les agents de la direction générale des finances publiques, les agents de la direction générale des douanes et droits indirects et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (L. 83 A) ; - l'Agence nationale de contrôle du logement social (L. 83 C) ; - l'Agence nationale de l'habitat (L. 83 D) ; - le Crédit foncier de France et le Comptoir des entrepreneurs pour la construction (L. 83 E) ; - les organismes en charge des enquêtes statistiques publiques (L. 84).
Commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques	L. 84 A	Non
Autorité de régulation des jeux en ligne	L. 84 B	Non
Établissements de jeux	L. 84 C	Non
Autorité de contrôle prudentiel et de résolution	L. 84 D	Non
Autorité des marchés financiers	L. 84 E	Non
Personnes ayant la qualité de commerçant	L. 85	Oui
Personnes versant des revenus de capitaux mobiliers	L. 85-0 A	Oui
Artisans	L. 85-0 B	Oui
Agriculture	L. 85 A	Oui
Membres de certaines professions non commerciales	L. 86 à L. 86 A	Oui

¹ Ces articles sont regroupés au sein de la section 1 du chapitre II du titre II de la première partie du livre des procédures fiscales.

Personnes, organismes ou activités concernés	Article du livre des procédures fiscales¹	Application aux agents de l'inspection du travail et agents assimilés
Institutions et organismes versant des rémunérations ou répartissant des fonds	L. 87	Oui
Personnes assujetties aux obligations de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme	L. 88	Oui
Personnes effectuant des opérations d'assurance	L. 89	Oui
Entrepreneurs de transport	L. 90	Oui
Redevables du droit d'accroissement ¹	L. 91	Non
Dépositaires de documents publics	L. 92	Oui
Sociétés civiles	L. 94 A	Oui
Caisses de mutualité sociale agricole	L. 95	Non
Formules de chèques non barrées	L. 96	Oui
Opérations de transfert de fonds à l'étranger	L. 96 A	Oui
Déplacements intracommunautaires de biens. Assujettis et façonniers astreints à la tenue d'un registre des biens. Obligations du titulaire de l'entrepôt fiscal	L. 96 B	Non
Intermédiaires pour des instruments financiers à terme	L. 96 CA	Non
Organisme gestionnaire d'un plan d'épargne en actions	n.c	n.c
Établissements diffuseurs ou distributeurs de services payants de programmes de télévision	L. 96 E	Non
Fiducie	L. 96 F	Non
Opérateurs de communications électroniques	L. 96 G	Oui (sous réserve des dispositions prévues au nouvel article L. 8113-5-2 du code du travail)
Fabricants et marchands de métaux précieux	L. 96 H	Oui
Agences immobilières	L. 96 I	Oui

¹ L'article 1005 du code général des impôts dispose que le droit d'accroissement est payé par toutes les sociétés ou associations civiles dont les statuts admettent l'adjonction de nouveaux membres et contiennent une clause de réversion au profit des membres restants, de la part de ceux qui cessent de faire partie de la société ou association.

Personnes, organismes ou activités concernés	Article du livre des procédures fiscales ¹	Application aux agents de l'inspection du travail et agents assimilés
Concepteurs et éditeurs de logiciels de comptabilité ou de caisse	L. 96 J	Oui

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

L'article **L. 8113-5-2** fixe également les règles spécifiques pour les **informations dématérialisées** détenues par :

- les opérateurs de communications électroniques qui traitent des données personnelles¹ ;

- les fournisseurs d'accès à internet et les personnes qui offrent des prestations de stockage de données².

Dans cette hypothèse, le droit de communication élargi reconnu aux agents de l'inspection du travail concernera uniquement les « *données permettant l'identification des personnes proposant un travail, une prestation ou une activité pouvant relever des infractions constitutives de travail illégal* ».

Enfin, un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, fixera les règles spécifiques pour obtenir communication des informations relatives à des **personnes non identifiées**³.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Cinq amendements rédactionnels de la rapporteure ont été adoptés en commission.

Aucun amendement n'a été adopté en séance publique sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs approuvent les dispositions prévues à cet article, car elles permettront aux magistrats du parquet de citer directement les constats opérés par les inspecteurs du travail en matière de lutte contre le travail illégal, sans recourir à des officiers de police judiciaire.

¹ Art. L. 34-1 du code des postes et des communications électroniques.

² Ces fournisseurs et personnes sont mentionnés aux 1 et 2 du I de l'article 6 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique.

³ L'article L. 81 du livre des procédures fiscales prévoit déjà que « pour l'établissement de l'assiette et le contrôle de l'impôt, le droit de communication peut porter sur des informations relatives à des personnes non identifiées, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ».

Plus globalement, vos rapporteurs souhaitent que le Gouvernement rende accessibles à tous les corps de contrôle luttant contre le travail illégal les fichiers administratifs qui pourraient les aider dans leurs missions. Il en va ainsi de la base de données de la carte d'identification professionnelle dans le BTP. L'examen parlementaire du projet de loi de lutte contre la fraude pourrait être l'occasion d'avancer sur ce sujet.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE IV

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

Article 61

(art. L. 3221-11 à L. 3221-14 [nouveaux], L. 2232-9, L. 2242-8, L. 2312-26 du code du travail, L. 225-37-1, L. 225-82-1, L. 226-9-1 du code du commerce)

Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes salariés d'une même entreprise

Objet : Cet article propose de doter les entreprises de plus de cinquante salariés d'un indicateur de mesure des écarts salariaux entre hommes et femmes et de soumettre ces derniers à une publication annuelle.

I - Le dispositif proposé

A. L'échec des dispositifs récents

Partant du constat particulièrement alarmant d'**écarts salariaux entre hommes et femmes de près de 10 %**, le Gouvernement a choisi d'introduire par l'article 61 une nouvelle méthodologie de lutte contre les écarts de rémunération injustifiés.

Pays	Écart salarial en % du salaire médian masculin
Luxembourg	3,4
Slovénie	5,0
Italie	5,6
Grèce	6,3
Hongrie	9,4
France	9,9
Espagne	11,5
Allemagne	15,5
Royaume-Uni	16,8
Lettonie	21,1

Source : OCDE, 2015

Le Sénat avait, à l'occasion de l'examen d'une proposition de loi de notre ancienne collègue Claire-Lise Campion¹, posé dès 2012 les termes du débat que l'article 61 entend à présent trancher².

**Les constats de la délégation aux droits des femmes du Sénat encore d'actualité :
l'échec des dispositifs renvoyant à la négociation collective**

Depuis la loi du 22 décembre 1972³, qui a introduit le principe dans le code du travail, selon lequel « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (article L. 3221-2), quatre grandes lois ont spécifiquement renforcé le dispositif visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes :

- la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », a notamment créé l'obligation de **fournir annuellement un rapport de situation comparée (RSC)**,

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson », instaure une **obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle**, et contraint les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle,

¹ Proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, déposée le 23 décembre 2011.

² Rapport d'information n° 334 (2011-2012) de Mme Michelle Meunier, fait au nom de la délégation aux droits des femmes, déposé le 7 février 2012.

³ Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

- la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue un **droit d'alerte pour les délégués du personnel** et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place de la salariée victime de discrimination,

- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe, notamment, une date butoir au 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

La délégation faisait le constat de mesures de réduction des écarts salariaux **essentiellement fondées sur la négociation collective et peu portées sur la coercition**.

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010¹ a institué pour la première fois une **sanction financière** à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'auraient pas défini les objectifs et les mesures constituant un plan d'action pour obtenir l'égalité professionnelle. **Ce montant ne pouvait dépasser 1 % de la masse salariale des rémunérations et gains bruts versés par l'entreprise.**

Ce dispositif a cependant été très largement dévoyé par le décret d'application du 7 juillet 2011 qui prévoyait une importante latitude laissée à l'entreprise, qui se voyait offrir la possibilité de présenter un plan d'action unilatéral, à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

B. Le projet de loi initial: les premiers jalons d'une démarche contraignante

Le dispositif porté par l'article 61 consiste en l'insertion d'un chapitre dans le code du travail intitulé « mesure des écarts éventuels et actions de correction ». Ce nouveau chapitre contient l'article unique L. 3221-11 prévoyant que, dans les entreprises d'**au moins cinquante salariés**, le respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les hommes, est garanti sur la base d'un **indicateur chiffré et anonymisé** mesurant les éventuels écarts de rémunération.

L'article 61 prévoit que cet indicateur sera déployé dans les entreprises de plus de 250 salariés à partir de 2019, et dans celles de 50 à 249 d'ici 2020.

C. L'exemple suisse révélateur de la pertinence du dispositif

Le dispositif porté par l'article 61 est en grande partie inspiré par l'expérience suisse du **logiciel Logib**.

¹ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

L'exemple suisse

Le logiciel Logib a été développé en 2004 en Suisse sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Il permet aux entreprises employant au moins 50 salariés de vérifier elles-mêmes si leurs pratiques en matière salariale ne comportent pas d'éventuelles discriminations.

Le succès remporté par ce logiciel est croissant. En 2011, Logib a été téléchargé 4 900 fois environ, soit une hausse de 30 % par rapport à son année de création. En Suisse, l'écart salarial était en moyenne de 18,4 % en 2010, dont environ 60 % étaient explicables par des facteurs objectifs comme par exemple les qualifications ou la situation professionnelle. Les 40 % restants constituaient un écart salarial inexplicable et donc une discrimination contraire au principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981. Cet écart s'est depuis réduit pour atteindre 16,9 % en 2014, **mais la Suisse, pourtant pourvue d'un logiciel de mesure des écarts de rémunération, a un rang notoirement alarmant en matière d'égalité salariale.**

Il ne faut pas attendre de la diffusion généralisée d'un logiciel qu'elle résorbe, ainsi que l'ambitionne le Gouvernement, la totalité des écarts salariaux d'ici la fin du quinquennat. L'impact réel de ce dispositif réside essentiellement dans l'introduction par le Gouvernement de l'obligation de **publication annuelle** par toute entreprise de plus de cinquante salariés des chiffres reflétant ses écarts de rémunération (ce que les détracteurs de cette pratique désigne par le « *name and shame* »).

Là aussi, le choix du Gouvernement de **contraindre les entreprises à la transparence** s'inspire de l'exemple suisse qui, malgré la diffusion de Logib, continuait de déplorer des écarts importants et constatait **l'insuffisance de la seule initiative de l'employeur.**

Un projet de loi relatif à l'égalité salariale récemment adopté par le Conseil des États, chambre haute du Parlement fédéral, a connu un cheminement particulièrement chaotique : renvoyé en commission parlementaire en février 2018 en raison d'une disposition jugée excessivement contraignante à l'égard des entreprises de plus 100 salariés, qui se voyaient soumises à un contrôle par tiers des salaires et à une obligation d'information à l'égard de leurs employés, le projet modifié a finalement été adopté en mai 2018, grâce à l'abandon du contrôle par tiers.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Le Gouvernement a, par quatre amendements substantiels¹, largement étoffé le dispositif de l'article 61. Conservant la structure d'un nouveau chapitre relatif aux écarts de rémunération, il y a ajouté de nombreux articles obéissant à la structure suivante :

- il est d'abord mentionné que le chapitre est applicable aux employeurs et salariés de droit commun, au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'au personnel de droit privé des établissements publics administratifs ;

- il est ensuite prévu pour chaque employeur d'au moins 50 salariés une mesure **annuelle** des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon des modalités et une méthodologie définies par décret ainsi que leur **publication**. La publication revêt le dispositif d'une dimension jusqu'ici **inédite** dans la lutte contre les écarts salariaux, à savoir un **impératif de transparence directement imposé aux entreprises, dont la politique de rattrapage ne relevait que de la sphère de la négociation collective** ;

- si, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le principe de l'égalité de rémunération n'est pas respecté au regard d'indicateurs définis par décret, le législateur prévoit qu'un **plan de rattrapage salarial sera inscrit à l'ordre du jour des négociations collectives obligatoires** (devant avoir lieu au moins une fois tous les quatre ans) ;

- ainsi, l'entreprise dispose de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si l'écart de rémunération reste supérieur à un taux minimal déterminé par arrêté, **une pénalité financière peut s'appliquer** ;

- cette pénalité, construite sur le modèle de la loi du 9 novembre 2010, ne pourra être supérieure à **1 % du total des rémunérations et des gains versés par l'employeur**. Son montant sera affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV).

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs, éclairés par l'exemple suisse, se montrent **favorables au dispositif de l'article 61**.

Au regard du coût important que ne manquera pas d'engendrer la mise en place de ce logiciel au sein des entreprises, vos rapporteurs souhaitent que son obligation de diffusion ne s'étende pas à celles déjà pourvues d'un outil similaire déployé dans le cadre de leur négociation collective. Ils ont donc déposé un **amendement n° COM-405** dans ce sens, que votre commission a adopté.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Amendements n° AS 1242, AS 1229, AS, 1245 et AS 1247.

Article 62

(art. L. 1153-5, L. 1153-5-1 [nouveau], L. 2314-1, L. 2315-18 du code du travail)

Prévention des faits de harcèlement sexuel

Objet : Cet article prévoit une obligation supplémentaire d'information de l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

I - Le dispositif proposé

En modifiant l'article L. 1153-5 du code du travail, le dispositif initial prévoit d'ajouter à l'obligation faite à tout employeur ou à tout recruteur de prévoir l'affichage dans les lieux de travail ou de recrutement du texte de l'article 222-33 du code pénal, une obligation d'affichage des « *actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents* ».

L'article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un amendement du Gouvernement insérant un article L. 1153-5-1 prévoyant la désignation, par le comité social et économique, dans toute entreprise de **plus de 250 salariés**, d'un **réfèrent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs estiment que les mesures prises pour la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel doivent, dans le cadre posé par la loi, être mises en œuvre selon des modalités propres à chaque entreprise. Ils ne se sont pas montrés favorables à ce qu'un nouveau réfèrent vienne s'ajouter à ceux déjà prévus par la loi.

C'est pourquoi la commission a adopté l'**amendement n° COM-89** présenté par notre collègue Pascale Gruny et plusieurs membres du groupe Les Républicains prévoyant la suppression de ce réfèrent.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 62 bis

(art. L. 2241-1 du code du travail)

Intégration de la prévention du harcèlement sexuel dans les négociations de branche

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, prévoit que les négociations obligatoires de branche devront aborder le thème des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 2241-1 dispose que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour évoquer les thèmes relatifs à leur politique salariale (1°), aux mesures promouvant l'égalité salariale (2°), l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (4°), ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (3°).

L'article 62 *bis* prévoit que ces négociations collectives quadriennales obligatoires intégreront à leur ordre du jour, au titre de leur compétence relative à l'égalité salariale, la « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

II - La position de votre commission

Votre commission se montre favorable à ce que les négociations de branche s'emparent pleinement d'un sujet relatif aux relations de travail et à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Elle a adopté cet article sans modification.

Article 62 ter
(art. L. 2242-17 du code du travail)
Négociation annuelle en entreprise

Objet : Cet article, issu d'un amendement de MM. Gérard Cherpion et Stéphane Viry, députés, adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, enrichit le contenu de la négociation annuelle obligatoire en entreprise portant sur la lutte contre toute forme de discrimination.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 2242-17 du code du travail dispose actuellement que la **négociation annuelle obligatoire en entreprise** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur les mesures permettant de **lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**.

L'article 62 *ter* précise le contenu de la négociation obligatoire par un renvoi à l'article L. 6315-1 du code du travail tel qu'issu des dispositions de l'article 6 du présent projet de loi. Les mesures relatives à la lutte contre les discriminations en entreprise devront désormais porter une **attention particulière** :

- au suivi d'au moins une action de formation ;
- aux acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- à la progression salariale ou professionnelle ;
- à la proposition faite au salarié ou à la salariée d'abondement de son compte personnel de formation ;
- ainsi qu'à toute modalité d'appréciation du parcours professionnel.

II - La position de votre commission

Votre commission se montre favorable à cette mesure susceptible de sensibiliser davantage les entreprises à la lutte contre les discriminations en leur sein.

Elle a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE V

Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique

Article 63

(art. 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

Réforme de la disponibilité des fonctionnaires d'État

Objet : Cet article vise à réformer la position de disponibilité du fonctionnaire d'État, en lui permettant de conserver le bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit existant de la disponibilité

Aux termes de l'article 51 de la loi du 11 janvier 1984, la disponibilité est « *la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite* ». Elle complète la liste des autres positions ouvertes au fonctionnaire et prévues par la loi, dont elle présente le degré le plus élevé d'éloignement du corps d'origine.

Les différentes positions dans la fonction publique

Position	Définition	Référence dans la loi du 11 janvier 1984
Activité	Position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.	Article 33
Mise à disposition	Situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine , est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante , mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.	Article 41
Détachement	Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.	Article 45
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine , cesse de bénéficier , dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite	Article 51

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

La disponibilité est prononcée par **arrêté ministériel, d'office** ou à la **demande du fonctionnaire**. Dans tous les cas, le ministre intéressé doit s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

Les cas de disponibilité

		Cas
Disponibilité d'office		- Épuisement des droits aux congés maladie - Inaptitude du fonctionnaire aux fonctions correspondant à son grade
Disponibilité sur demande	Accordée de droit	- Éducation d'un enfant de moins de huit ans - Soins prodigués à un membre de la famille proche victime d'un accident, atteint d'une maladie grave ou d'un handicap - Contrainte de déménagement pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles - Exercice d'un mandat d'élu local
	Accordée par l'administration sous réserve	- Convenances personnelles - Création ou reprise d'entreprise - Études ou recherches présentant un intérêt général

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

En cas de demande de mise en disponibilité par un fonctionnaire, la décision de l'administration ne peut intervenir qu'après consultation de la commission administrative paritaire. Il faut, dans certains cas de disponibilité accordée pour convenances personnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise, saisir la **commission de déontologie**, chargée d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par l'agent cessant ses fonctions.

B. Le projet de loi initial

L'article 63 du projet de loi propose que « lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une **activité professionnelle**, il **conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement** dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État ». La disposition vise donc à rapprocher, pour les cinq premières années, le régime d'avancement de la disponibilité de celui du détachement.

L'article 63 prévoit également que, dans les cas où le fonctionnaire a souscrit un **engagement de servir**, et bénéficie d'une disponibilité sans l'avoir mené à son terme, les années passées en disponibilité ne peuvent venir en décompte de son engagement à servir.

Par ailleurs, l'article 63 autorise le fonctionnaire en disponibilité à faire valoir la période d'activité professionnelle effectuée en dehors du corps pour l'accès à une promotion à un grade subordonné à l'exercice préalable de certaines responsabilités.

De façon plus anodine, l'article 63 vise explicitement dans son **III** l'ensemble des corps et « notamment ceux recrutant par la voie de l'École nationale d'administration et de l'École polytechnique ». Cette incise paraît particulièrement regrettable dans la mesure où elle pointe, au sein d'une norme législative à la portée par définition générale, deux types de corps distincts, en suggérant de surcroît par erreur qu'un corps de la haute fonction publique puisse directement recruter à la sortie de l'École polytechnique, alors que le cursus de cette école est nécessairement suivi d'une scolarité d'application (à l'École des mines ou à l'École des ponts et chaussées pour ne citer que ces deux exemples).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté un amendement de précision du Gouvernement quant à l'accès du fonctionnaire revenu de sa disponibilité aux grades à degré de responsabilité particulièrement élevé, en ajoutant que son expérience professionnelle devait être « comparable à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exigées ».

Un amendement de M. Patrick Hetzel, député, et de plusieurs membres du groupe Les Républicains a par ailleurs supprimé le **III** de l'article 63.

III - La position de votre commission

A. Un dévoiement de la disponibilité

L'article 29 de la loi du 20 avril 2016¹, en redéfinissant les différentes positions dans lesquelles un fonctionnaire est susceptible d'être placé au gré de sa carrière, a réaffirmé **l'attachement du législateur au caractère distinct du détachement et de la disponibilité.**

Cet article pose plusieurs difficultés :

- en *droit*, il paraît discutable de réserver cette exception aux seuls fonctionnaires ayant fait la demande d'une disponibilité pour l'exercice d'une activité professionnelle et **d'en exclure ceux qui en font la demande et en bénéficient de droit sans exciper de l'exercice d'une activité professionnelle.**

¹ Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'article présenterait ainsi un risque de rupture d'égalité devant la loi, auquel il semble difficile d'opposer la légalité d'un traitement différent de situations juridiques différentes (la situation juridique étant dans ce cas la demande d'une disponibilité).

Par ailleurs, alors que l'étude d'impact présente l'article 63 comme particulièrement favorable à l'avancement des femmes membres de la fonction publique, **il est particulièrement surprenant que la disponibilité de droit**, qui concerne très majoritairement des femmes, n'ait pas été incluse dans le dispositif ;

- en *opportunité*, on peut débattre du bien-fondé d'une mesure permettant à des fonctionnaires qui interrompent leur carrière pour exercer « une activité professionnelle », laquelle ne fait l'objet d'aucune précision au sein du texte, de bénéficier du maintien de leur avancement durant leur absence. L'étude d'impact vise explicitement les fonctionnaires de catégorie A, particulièrement concernés par ce qu'il est commun d'appeler le « pantouflage », que le texte tend à favoriser au motif que la haute fonction publique s'enrichirait de l'entrecouplement des carrières par des passages dans le secteur privé. Sous le prétexte d'une diversification de la carrière, au demeurant parfaitement louable, **le texte pourrait être perçu comme mettant partiellement fin au critère distinctif de l'esprit de la fonction publique**, à savoir le service de l'intérêt général.

Par ailleurs, les travaux en cours au Sénat de la commission d'enquête sur les mutations de la Haute fonction publique et leurs conséquences sur le fonctionnement des institutions de la République, présidée par M. Vincent Delahaye et rapportée par M. Pierre-Yves Collombat ont permis d'entendre plusieurs spécialistes nettement défavorables à cette disposition.

B. Le problème particulier des « grades à accès fonctionnel »

L'article 63 prévoit une disposition spécifique pour l'accès à certains grades, qui peut être, pour les fonctionnaires de catégorie A, « *subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité* ».

Ces grades sont dits « à accès fonctionnel » (GRAF) et ont été introduits par la loi du 5 juillet 2010, dans le souci de mieux prendre en compte le parcours professionnel de certains agents qui ont été détachés sur des statuts d'emplois ou dans des emplois fonctionnels de direction et qui, au moment de la réintégration de leur corps après prise en compte de leur avancement, percevaient une rémunération substantiellement inférieure. Pour le Gouvernement, le GRAF permettait « *de reconnaître les responsabilités assumées avec succès, de capitaliser statutairement l'expérience acquise sur des emplois fonctionnels et de renforcer l'attractivité des carrières dans la durée* ».

Ainsi présenté, le GRAF a rapidement fait l'objet de plusieurs contestations. En droit, l'introduction d'un grade supérieur se traduit normalement par la définition d'un nouveau stade à atteindre pour tout fonctionnaire du corps. Dans les faits, le GRAF a été dénoncé comme une sorte de reconnaissance témoignée à l'égard des fonctionnaires pour les postes à responsabilité occupés en position de détachement.

D'où la situation paradoxale d'un grade supérieur créé à l'intérieur d'un corps, mais qui ne serait en fait accessible qu'aux fonctionnaires ayant été extraits de ce corps pour exercer à l'extérieur des fonctions de direction. Ainsi rédigée, la mesure limitait *de facto* le bénéfice du GRAF aux fonctionnaires dont l'absence de leur corps ne s'était pas traduite par une suspension de leur avancement, donc aux fonctionnaires détachés.

Or l'article 63 prévoit d'en étendre le bénéfice aux fonctionnaires dont la mise en disponibilité pour exercice d'une activité professionnelle, notamment dans le secteur privé, n'empêchera plus la conservation des droits à l'avancement. Cette extension, qui s'expose par corollaire aux mêmes critiques que la conservation de l'avancement pour mise en disponibilité dans le secteur privé, achèverait de vider de son sens la création des GRAF, qu'on pourrait légitimement percevoir comme **les récompenses de fonctionnaires réintégrés dans leur corps après une période d'absence.**

C. L'impératif de provisionnement de la collectivité employeur

Vos rapporteurs se montrent particulièrement favorables à la fluidité des parcours et aux apports mutuels des carrières mêlant secteur public et secteur privé. Le dispositif porté par l'article 63 ne semble néanmoins pas le plus opportun pour servir cet objectif.

Son principal défaut réside dans l'obligation qui sera mécaniquement faite à la collectivité employeur du fonctionnaire en disponibilité, en plus de la charge financière relative au remplacement du fonctionnaire sur le départ, de **provisionner les montants correspondant à l'avancement de ce dernier pour une durée maximale de cinq ans.** Or il paraît particulièrement malvenu, en des temps où les budgets publics sont contraints, de leur faire supporter la charge financière du départ de fonctionnaires pour le secteur privé.

Les amendements n° COM-406, n° COM-293, n° COM-53, n° COM-213 de suppression de cet article ont par conséquent été adoptés.

Article 64

(art. 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale)

Réforme de la disponibilité des fonctionnaires territoriaux

Objet : Cet article vise à réformer la position de disponibilité du fonctionnaire territorial, en lui permettant de conserver le bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans.

I - Le dispositif proposé

L'article 64 transpose strictement le contenu de l'article 63 à la fonction publique territoriale.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté à l'article 64 un amendement de précision du Gouvernement, identique à celui adopté à l'article 63 relatif aux grades à accès fonctionnel.

III - La position de votre commission

En cohérence avec la position exprimée sur l'article 63, les amendements n° COM-407, n° COM-294, n° COM-54, n° COM-214 de suppression de cet article ont été adoptés.

Article 65

(art. 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière)

Réforme de la disponibilité des fonctionnaires hospitaliers

Objet : Cet article vise à réformer la position de disponibilité du fonctionnaire hospitalier, en lui permettant de conserver le bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans.

I - Le dispositif proposé

L'article 65 porte une stricte transposition du contenu de l'article 63 à la fonction publique hospitalière.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté à l'article 65 un amendement de précision du Gouvernement, identique à celui adopté à l'article 63 relatif aux grades à accès fonctionnel.

III - La position de votre commission

En cohérence avec la position exprimée sur l'article 63, les **amendements n° COM-408, n° COM-295, n° COM-55, n° COM-215 de suppression de cet article ont par conséquent été adoptés.**

Article 65 bis

(art. 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

Dérogation au principe de recrutement des emplois civils de l'État

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement adopté à l'Assemblée nationale en séance publique, prévoit d'élargir la dérogation de recrutement des emplois civils de l'État aux directeurs d'administrations centrales.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article 3 de la loi du 13 juillet 1983¹ prévoit que les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont **occupés par des fonctionnaires**.

L'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit toutefois plusieurs exceptions à ce principe. En effet, certains emplois permanents, dont la liste est énumérée au même article, peuvent échapper au principe de réserve au profit des seuls fonctionnaires. Il s'agit principalement :

- des emplois supérieurs dont la **nomination est laissée à la décision du Gouvernement** ;
- des emplois des établissements publics qui requièrent des **qualifications professionnelles particulières** indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires ;
- des emplois ou catégories d'emplois de certaines **institutions administratives spécialisées de l'État** dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;

¹ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi « Le Pors ».

- des emplois des **centres hospitaliers et universitaires** occupés par des personnels médicaux et scientifiques.

L'article 65 *bis* entend ajouter à la liste des emplois concernés par la dérogation de recrutement « *les emplois de direction des administrations de l'État et de ses établissements publics* », en spécifiant que l'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraînera pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service.

II - La position de votre commission

Compte tenu des dispositions de **l'article 13 de la Constitution**, qui prévoit déjà la nomination par décret en Conseil des ministres des « *directeurs des administrations centrales* », en vertu d'une compétence *discrétionnaire* du président de la République, l'article 65 *bis* semble déjà largement satisfait par le droit en vigueur.

Les **amendements n° COM-433, n° COM-216, n° COM-230, n° COM-238 et n° COM-296 de suppression de cet article ont par conséquent été adoptés.**

Article 65 ter
(art. 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale)
**Dérogation au principe de recrutement
des emplois de la fonction publique territoriale**

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement adopté à l'Assemblée nationale en séance publique, prévoit d'élargir la voie de recrutement direct de certains emplois d'administrateurs territoriaux.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le principe de recrutement réservant les emplois publics civils aux fonctionnaires, énoncé à l'article 3 de la loi Le Pors, s'applique également aux emplois territoriaux.

La loi du 26 janvier 1984¹ en détaille les principes :

- aux termes de **l'article 44**, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude, **qui ne vaut pas recrutement** ;

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

- aux termes de l'**article 41**, chaque emploi permanent vacant est pourvu par l'autorité territoriale compétente en nommant l'un des candidats inscrits sur liste d'aptitude, ou un fonctionnaire qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement ou d'intégration directe ou encore un fonctionnaire déjà intégré au corps par voie d'avancement de grade ;

- l'**article 47** prévoit que, par dérogation à l'article 41, il peut être pourvu par la voie du recrutement direct, dans des conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en Conseil d'État, à certains emplois limitativement énumérés.

Les emplois civils territoriaux ouverts au recrutement direct

Ils regroupent :

- pour les *départements* et les *régions*, le **directeur général** et le **directeur général adjoint des services** ;

- pour les *communes de plus de 150 000 habitants* et *établissements publics de coopération intercommunale de plus de 150 000 habitants*, le **directeur général adjoint des services** ;

- pour les *communes de 80 000 habitants* et les *établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants*, le **directeur général des services** et le **directeur général des services techniques**.

S'y ajoutent les **directeurs généraux des établissements publics locaux** dont les caractéristiques et l'importance le justifient, et dont la liste figure à l'article 2 du décret du 6 mai 1988¹, modifié par le décret du 29 décembre 2015. Cette liste comprend le Centre national de la fonction publique territoriale, les métropoles et regroupements de communes de plus de 80 000 habitants, les offices publics d'habitation à loyer modéré, les caisses de crédit municipal, les syndicats intercommunaux et les centres communaux et intercommunaux d'action sociale.

L'article 65 ter élargit considérablement le champ de la dérogation visé à l'article 47.

Les emplois civils territoriaux ouverts au recrutement direct aux termes de l'article 65 ter

Ils regrouperont :

- pour les *départements* et les *régions*, le **directeur général** et le **directeur général adjoint des services** ;

¹ Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- pour les *communes de plus de 10 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 10 000 habitants*, le **directeur général** et le **directeur général adjoint des services**, ainsi que le **directeur des services techniques** ;

- pour les *communes de 2 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 2 000 habitants*, le **directeur général** et le **directeur général adjoint des services**, ainsi que le **directeur des services techniques** ;

S'y ajouteront les **directeurs généraux des établissements publics locaux** dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs souhaitent rappeler au préalable que, contrairement à la fonction publique de l'État, l'emploi civil territorial se caractérise par un recours à l'emploi contractuel conséquent : **près d'un agent territorial sur cinq est un contractuel.**

Un très récent rapport de notre collègue sénatrice Catherine di Folco invite à un élargissement des possibilités de recrutement de contractuels « *pour répondre à l'évolution des compétences des collectivités territoriales et de leurs groupements et aux mutations du service public* »¹.

Néanmoins, l'introduction d'une pareille mesure dans un contexte de renégociation générale du statut de la fonction publique territoriale lancée officiellement le 1^{er} février dernier et devant aboutir au cours de l'année 2019 paraît particulièrement malvenue.

Les **amendements n° COM-434, n° COM-217, n° COM-229, n° COM-239, n° COM-297 et n° COM-205 de suppression de cet article ont par conséquent été adoptés.**

¹ Rapport d'information n° 572 (2017-2018) de Mme Catherine di Folco, fait au nom de la commission des lois, déposé le 13 juin 2018.

Article 65 quater
(art. 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière)
Dérogation au principe de recrutement
des emplois de la fonction publique hospitalière

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement adopté à l'Assemblée nationale en séance publique, prévoit d'élargir la voie de recrutement direct à des emplois de directeurs de soins des établissements publics de santé.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article 3 de la loi du 9 janvier 1986¹ pose pour la fonction publique hospitalière une dérogation similaire au principe général de recrutement de la fonction publique inscrit dans la loi Le Pors. **Le champ de cette dérogation est actuellement restreint à la fonction de directeur général** mais peut concerner l'ensemble des emplois de **directeur** de tout établissement public de santé ou médico-social, à l'exception toutefois des centres hospitaliers universitaires.

La nomination d'un directeur par recrutement direct peut intervenir à la seule condition qu'elle soit le fait du **directeur général de l'agence régionale de santé** pour les établissements publics de santé et les établissements et services médico-sociaux publics, ou du **préfet de département** pour les établissements et services relevant de l'aide sociale à l'enfance ou prenant en charge des personnes ou des familles en difficulté ou des demandeurs d'asile.

Cette nomination par voie de recrutement direct s'accompagne obligatoirement d'une formation à l'École des hautes études en santé publique (EHESP).

L'article 65 *ter* étend le champ de la dérogation aux **personnels de direction** et aux **directeurs des soins** mentionnés à l'article 4 de la loi du 9 janvier 1986, qui pourront dorénavant être recrutés par le directeur général de l'établissement ou le directeur général du Centre national de gestion.

¹ Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

II - La position de votre commission

En cohérence avec ses positions sur les articles 65 *bis* et 65 *ter*, les amendements n° COM-435, n° COM-218, n° COM-240, n° COM-231 et n° COM-298 de suppression de cet article ont par conséquent été adoptés.

CHAPITRE VI Dispositions d'application

Article 66

Habilitation à légiférer par ordonnances pour adapter la présente loi aux outre-mer

Objet : Cet article prévoit l'habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances à des fins d'harmonisation et d'adaptation de la présente loi à certaines collectivités d'outre-mer.

I - Le dispositif proposé

L'article 66 prévoit que dans les douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre toute mesure afin de :

- s'assurer de l'harmonisation de l'état du droit résultant de la présente loi en prévoyant toute mesure de coordination ou toute correction d'erreur matérielle nécessaire ;

- garantir l'adaptation des dispositions de la présente loi aux spécificités des départements et régions d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. **Un texte spécifique devrait prévoir les adaptations nécessaires à Mayotte.**

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a apporté aucune modification à cet article.

III - La position de votre commission

Favorable au désencombrement de l'ordre du jour parlementaire des dispositifs d'ordre purement légistique, **votre commission a adopté cet article sans modification.**

Article 67

**Expérimentation d'une nouvelle catégorie
d'entreprises de travail à temps partagé**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de Fadila Khattabi, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche adopté en séance publique à l'Assemblée nationale, instaure une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021 concernant les entreprises de travail partagé, visant à développer l'employabilité des personnes confrontées à des difficultés d'insertion.

I - Le dispositif proposé

A. Les entreprises de temps partagé : un dispositif peu connu créé en 2005

Les entreprises de travail à temps partagé, instituées en 2005¹, sont régies par les articles L. 1252-1 à L. 1252-13.

Une **entreprise de travail à temps partagé** peut mettre à disposition d'un **client utilisateur**, également appelé « *entreprise utilisatrice* », du **personnel qualifié** pour l'exécution d'une mission, qu'elle ne peut recruter elle-même en raison de sa taille ou de ses moyens².

Les **entreprises de travail temporaire** peuvent exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Toute entreprise de travail à temps partagé doit présenter des garanties financières³.

Chaque mission donne lieu à la conclusion de **deux contrats** : l'un conclu entre l'entreprise de travail à temps partagé et le salarié, l'autre signé entre l'entreprise de temps partagé et l'entreprise utilisatrice. Le contenu du contrat de mise à disposition est fixé par la loi⁴. Aucun contrat de mise à disposition ne peut interdire l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice⁵.

Les missions des salariés mis à disposition sont à temps plein ou partiel⁶, mais tout **contrat de travail** est réputé être à **durée indéterminée**⁷.

¹ Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, art. 20.

² Art. L. 1252-1 et L. 1252-2.

³ Art. L. 1252-13.

⁴ Art. L. 1252-10.

⁵ Art. L. 1252-11.

⁶ Art. L. 1252-2.

⁷ Art. L. 1252-4.

Le salarié mis à disposition doit bénéficier de la même **rémunération**¹ et des mêmes **conditions de travail**² que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

B. La création d'une expérimentation pour les entreprises de travail à temps partagé aux fins d'employabilité

A la suite de l'adoption en séance publique d'un amendement de Fadila Khattabi, députée, et plusieurs de ses collègues du groupe La République En Marche, le présent article prévoit une expérimentation, jusqu'au **31 décembre 2021**, relative aux entreprises de travail à temps partagé « aux fins d'employabilité ».

Cette expérimentation est présentée comme **dérogeant** aux dispositions de l'**article L. 1252-1** qui définit les entreprises de travail à temps partagé.

L'expérimentation permettra de proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, et qui sont :

- soit inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois ;
- soit bénéficiaires de minima sociaux ;
- soit handicapées ;
- soit âgées de plus de 50 ans ;
- soit titulaires d'un diplôme de niveau de formation V, V bis ou VI³.

Le contrat de travail proposé ne peut être qu'un **contrat à durée indéterminée**.

L'expérimentation garantit au salarié le dernier salaire horaire de base perçu pendant les périodes dites d'intermissions.

A titre de comparaison, lorsqu'un salarié a conclu un « CDI intérimaire » avec une agence de travail intérimaire, il bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale garantie pendant les périodes d'intermission. Cette rémunération est égale au Smic mensuel auquel sont retirées les éventuelles rémunérations liées aux missions réalisées pendant le mois considéré⁴.

¹ Art. L. 1252-6.

² Art. L. 1252-7 et L. 1252-8.

³ L'article renvoie à la définition donnée par la circulaire n° II-67-300 du 11 juillet 1967 relative à la nomenclature interministérielle par niveaux.

⁴ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, art. 56.

Le salarié bénéficiaire d'un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité bénéficiera, pendant son temps de travail, d'**actions de formation** prises en charge par son employeur. Ces actions seront sanctionnées :

- soit par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit par l'acquisition d'un bloc de compétences.

L'employeur devra s'assurer de l'effectivité de la formation.

Il devra abonder le **compte personnel de formation** au moins à hauteur de **500 euros supplémentaires** par salarié à temps complet et par année de présence. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'abondement sera calculé au prorata du temps de travail effectué. Cet abondement du CPF peut être supérieur à 500 euros si un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou un accord constitutif d'un opérateur de compétence le prévoit.

L'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité devra communiquer à l'autorité administrative, tous les **six mois** :

- les contrats signés ;
- les caractéristiques des personnes recrutées ;
- les missions effectuées ;
- les formations suivies ainsi que leur durée et le taux de sortie dans l'emploi ;
- tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif pour ses bénéficiaires

Au plus tard le **30 juin 2021**, le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport, établi après concertation avec les partenaires sociaux et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne s'opposent pas à l'expérimentation prévue à cet article, qui pourrait redonner un nouveau souffle aux entreprises de travail à temps partagé, aujourd'hui très peu développées. Comme ils l'ont souligné dans leur commentaire de l'article 46 *bis* A relatif à l'expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant, les expérimentations dans le champ de l'emploi et de l'insertion professionnelle doivent être encouragées, car les principaux dispositifs en vigueur sont issus d'initiatives conçues par des acteurs de terrain.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté l'**amendement COM- 432**, afin de supprimer la référence à la circulaire du 11 juillet 1967 dans l'article 67 qui prévoit une expérimentation concernant les entreprises de travail à temps partagé aux fins d'employabilité. Il est en effet d'usage d'éviter toute référence aux textes réglementaires et infra-réglementaires dans les dispositions législatives, même non codifiées.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DE MME MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL

Réunie le mercredi 20 juin 2018 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission entend Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail.

M. Alain Milon, président. – Mes chers collègues, nous poursuivons nos travaux sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale sur la liberté de choisir son avenir professionnel, que nous examinerons en commission la semaine prochaine et en séance publique à partir du 10 juillet.

Nous accueillons cet après-midi Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, sur ce texte qui modifie profondément le financement, la gouvernance, les dispositifs mais aussi parfois la nature de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'assurance chômage.

Après les ordonnances du travail, ce projet de loi se donne pour ambition de renforcer le volet sécurité de la flexisécurité à la française en agissant en profondeur sur les compétences et la sécurisation des parcours.

Je regrette – je l'ai déjà dit – que les négociations se soient une nouvelle fois poursuivies parallèlement à l'examen du texte par l'Assemblée nationale et que, certains sujets, en particulier le handicap, n'aient pas été totalement intégrés dans le projet de loi.

Nos rapporteurs exposeront leurs principales observations après votre intervention. Nous avons bien sûr la volonté d'avancer.

Madame la ministre, je vous cède la parole.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. – Monsieur le président, mesdames et messieurs les rapporteurs, mesdames et messieurs les sénateurs, je suis heureuse de vous retrouver dès le lendemain du vote de l'Assemblée nationale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce vote – 349 voix contre 171 et 41 abstentions – a été conclu après 80 heures d'échanges constructifs en commission et en séance. Plus de 500 amendements ont été adoptés, issus de tous les bancs, et la discussion à l'Assemblée nationale a permis d'enrichir l'ambition des 66 articles initiaux du projet de loi sans le déséquilibrer. La logique profonde du texte n'est pas modifiée, mais le texte s'est amélioré.

Nous avons mené des concertations pendant plusieurs mois avec les régions, les partenaires sociaux et les praticiens de terrain sur l'apprentissage, sous le pilotage de Sylvie Brunet, présidente de la section travail et emploi du Conseil économique, social et environnemental (CESE). Des négociations interprofessionnelles ont été conclues au printemps au sujet de la formation professionnelle et de l'apprentissage. La concertation a également porté sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la prévention du harcèlement sexuel et sexiste au travail, ainsi que l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Je reconnais que, sur le seul sujet du handicap, les partenaires sociaux ayant considéré qu'il fallait continuer les débats, l'essentiel est arrivé sous forme d'amendements. Nous ne serons pas dans cette situation au Sénat, et vous aurez tout loisir de vous plonger dans ce sujet avec le temps et le recul nécessaires.

Ce projet de loi, vous le savez, constitue l'acte 2 de l'engagement présidentiel de rénovation de notre modèle social. Le premier acte, que vous aviez largement soutenu, concernait la loi pour le renforcement du dialogue social. Le troisième acte aura lieu l'année prochaine avec la réforme des retraites que mènera ma collègue ministre des solidarités et de la santé, Agnès Buzyn.

Avec les ordonnances pour le renforcement du dialogue social, nous avons fait ensemble le pari de la confiance dans les acteurs de terrain pour faire converger le progrès économique et le progrès social, dans les entreprises et dans les branches, en simplifiant le code du travail pour le rendre enfin accessible aux TPE-PME.

L'accord en Commission mixte paritaire (CMP) sur la loi d'habilitation et la loi de ratification a montré la capacité de l'Assemblée nationale et du Sénat à converger pour donner à nos entreprises et à nos concitoyens plus d'agilité pour développer l'emploi.

Il est trop tôt pour évaluer les conséquences de ces ordonnances, mais on peut déjà en apprécier quelques effets. Une première évaluation aura lieu en fin d'année, suivie d'une autre, plus complète, l'année prochaine. Les TPE-PME témoignent clairement de leur confiance et embauchent grâce à cette agilité supplémentaire, et l'enquête annuelle de Pôle emploi sur les besoins de main-d'œuvre dans les entreprises le confirme. Bien sûr, ceci est d'abord dû au contexte économique, mais cette loi a renforcé la confiance des chefs d'entreprise. On enregistre une augmentation de 18 % de projets de recrutements en 2018 par rapport à l'an dernier, hausse inédite depuis 2012.

L'envie d'embaucher, pour se traduire aujourd'hui en emplois, nécessite cependant que le besoin en compétences soit satisfait. Aujourd'hui, la préoccupation majeure des entreprises est leur besoin en compétences pour saisir les opportunités de marché. En effet, la moitié des difficultés de recrutement sont liées à la difficulté à trouver les bonnes compétences sur le marché.

Cette mise en adéquation est d'autant plus nécessaire dans un contexte de mutations numériques et de transition écologique, dont on ne voit que les prémices en matière de travail, d'organisation du travail, de compétences, de métiers et de technologies. Nous estimons, avec beaucoup d'organismes d'études, dont le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), que la moitié des emplois seront profondément transformés dans les dix années à venir.

C'est dire si l'enjeu de la connaissance et des compétences ne constitue pas simplement un accompagnement de la vie des entreprises, mais qu'il est devenu un enjeu stratégique pour elles et pour les individus. C'est en effet la meilleure protection contre le chômage. Le chômage des cadres a quasiment disparu (- 4 %), et il va encore diminuer arrivant ainsi au niveau du chômage frictionnel - avec, pour les plus qualifiés, un taux de chômage très bas et quatre fois plus faible que pour les salariés non-qualifiés.

L'enjeu de la société de la connaissance est donc d'établir un accès plus simple, plus rapide, plus ouvert à la formation pour augmenter les compétences, afin de renforcer la compétitivité de l'économie et favoriser l'émancipation sociale des individus.

C'est un triple défi, économique, social mais aussi territorial. On le voit aujourd'hui, la croissance repart, la France crée des emplois - 288 000 créations nettes l'année dernière, 48 800 au premier trimestre -, sans toutefois que ceux-ci soient également répartis sur le territoire. Pour que la croissance soit riche en emplois et véritablement inclusive, il est essentiel qu'elle contribue au dynamisme et à l'attractivité de tous territoires, qui évoluent dans un contexte concurrentiel international. Or les niveaux de qualification et les taux d'accès à la formation sont inégaux selon les catégories sociales, mais aussi selon les territoires.

Le salarié d'une PME, qui fait le tissu économique de nos territoires, a deux fois moins de chances de se former qu'un salarié de grande entreprise, et un ouvrier ou un employé deux fois moins qu'un cadre. Or ils ont tous autant besoin de formations face aux mutations du travail qui se profilent. C'est donc une inégalité qu'il faut combattre.

Ce dynamisme ne se décrète pas : il faut un investissement fort dans les compétences. C'est pourquoi, en parallèle du projet de loi, le Gouvernement a investi 15 milliards d'euros sur cinq ans dans le plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour former un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi.

J'ai le plaisir de vous annoncer que seize régions sur dix-huit, y compris en outre-mer, ont décidé de s'associer à l'État pour augmenter le nombre de personnes en formation correspondant aux filières et aux métiers en tension, afin que la croissance soit riche en emplois et inclusive, c'est-à-dire orientée vers les jeunes décrocheurs et les demandeurs d'emploi. Je voudrais saluer à cette occasion l'excellent partenariat conclu entre l'État et les régions sur le terrain.

Ce dynamisme s'incarne surtout dans le fait que tous les acteurs sont au cœur de cette transformation que nous pensons nécessaire - l'entreprise, le jeune, le demandeur d'emploi, le salarié.

Au-delà de la méthode de travail que j'ai retenue avec les partenaires sociaux et les régions, j'ai réalisé plus d'une cinquantaine de visites de terrain qui ont permis de vérifier la faisabilité de nos projets et l'engagement des acteurs. En ce qui concerne le volet apprentissage, l'ensemble des industries ont déjà déclaré que, grâce à la réforme, elles pourraient créer 60 000 places supplémentaires, dont 40 000 places pour les entreprises relevant de l'Assemblée permanente des chambres de métiers de l'artisanat (APCMA).

Les Compagnons du Devoir vont pouvoir doubler leurs places en apprentissage et les Maisons familiales rurales (MFR) ont indiqué qu'elles pouvaient développer fortement l'apprentissage. Ce sont des déclarations publiques qui nous encouragent, car cela signifie que les praticiens ont fort bien compris les formidables leviers de développement que contient cette loi.

Quelle est l'ambition du projet de loi ? D'abord rompre avec la résignation face au chômage de masse et aux inégalités, et développer l'idée de sécurisation des parcours professionnels pour que nos concitoyens ne subissent pas simplement les mutations à venir, mais puissent exercer un choix.

Le projet de loi s'articule autour de trois axes interdépendants et cohérents. Le premier axe concerne la création de nouveaux droits concrets, facilement mobilisables, adaptés à notre temps, capables de constituer une véritable protection professionnelle universelle, simple et efficace, au service de l'émancipation individuelle et collective.

Deuxième axe : pour que ces droits soient effectifs, il faut lever de nombreux verrous administratifs, réglementaires et financiers.

Troisième axe : l'impératif d'égalité des chances pour les individus, les entreprises et les territoires.

Sans entrer dans le détail des mesures, je voudrais maintenant évoquer quelques éléments structurants du projet de loi.

J'ai parlé de « révolution copernicienne » concernant les nouveaux droits concrets et l'apprentissage. En effet, tout le projet de loi tourne autour du triptyque jeune-entreprise-centre de formation d'apprentis.

Concernant l'apprentissage, cela signifie garantir un droit à la vérité en matière d'orientation en instaurant la transparence sur le taux d'insertion dans l'emploi ainsi que sur le taux de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels. C'est une information que n'ont pas les familles ni les jeunes, et je pense que cela peut contribuer à révéler enfin la véritable image de l'apprentissage.

L'apprentissage demeure trop confidentiel – 420 000 apprentis alors que 1,3 million de jeunes sont au chômage et sans qualification. Sept jeunes sur dix trouvent un emploi durable au bout de sept mois dans des filières d'excellence. Ces jeunes sont passionnés : un sur quatre crée son entreprise ou la reprend. Il nous revient de renforcer cette dynamique.

Il convient par ailleurs d'élargir la compétence des régions en matière d'orientation. Elles ont une compétence décentralisée en matière économique et connaissent parfaitement les filières et les opérateurs économiques. Elles organiseront donc, avec tous les collèges et les lycées, et pas simplement les établissements volontaires, une découverte des filières et des métiers par la rencontre de professionnels, qui pourront faire connaître leur passion. Comment les jeunes et les familles peuvent-ils connaître les métiers s'ils ne rencontrent pas des professionnels ? Il ne suffit pas de leur communiquer des fiches : il faut leur faire rencontrer ceux qui leur donneront envie de choisir un métier.

En matière d'apprentissage, il faut renforcer l'attractivité vis-à-vis des jeunes, d'où l'augmentation de la rémunération des apprentis, l'aide de 500 euros pour le permis de conduire, la possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage. Aujourd'hui, ce n'est possible que de septembre à décembre et in fine on perd souvent le jeune et l'entreprise en cours de route.

Il faut aussi permettre aux jeunes de faire valoir leurs acquis pour adapter la durée de leur formation. De plus en plus de jeunes qui ont fait entre une et quatre années d'université se découvrent une passion, mais ne souhaitent pas suivre à nouveau tout un cursus de formation générale. C'est pourquoi l'apprentissage sera ouvert jusqu'à 30 ans pour ceux qui le souhaitent. La durée des contrats variera entre six mois et trois ans pour ceux qui ont des difficultés et ont besoin de plus de temps.

Nous allons financer des préparations à l'apprentissage dans le plan d'investissement dans les compétences pour ceux qui ne sont pas encore prêts à choisir leur métier ou qui n'ont pas le savoir-être professionnel ni les codes sociaux de l'entreprise.

Nous souhaitons un esprit de complémentarité entre apprentissage et statut scolaire. Cela n'a jamais été le cas dans les réformes précédentes. Le ministère de l'éducation et le ministère du travail, quoi qu'en dise la presse, travaillent main dans la main sur ce sujet. Concrètement, on va créer des passerelles pour qu'il soit possible de suivre une partie du cursus en apprentissage. Je pense que c'est très important.

On va par ailleurs, avec les régions, développer les campus de métiers comme il en existe déjà, et qui sont exemplaires : on peut, dans le même lieu, avec une fédération professionnelle, aller du CAP à la formation continue, en passant par l'apprentissage, et avoir le statut d'étudiant ou celui d'élève.

Enfin, nous voulons développer l'Erasmus professionnel. Un amendement a été adopté à l'Assemblée nationale pour permettre la mobilité régionale et océanique. Il est en effet parfois plus intéressant pour les élèves de La Réunion d'aller en Afrique du Sud qu'en Finlande.

S'agissant de la formation professionnelle et de l'alternance, nous voulons mettre en place un nouveau dispositif pour accompagner et anticiper les mutations dans les entreprises. Aujourd'hui, lorsque les mutations supposent qu'un nombre important de salariés aille vers des qualifications très lourdes, l'entreprise ne peut le supporter seule. Ceci entraîne souvent des plans sociaux. C'est ensuite à Pôle emploi ou aux régions de financer les reconversions. Nous pensons qu'il est préférable d'aider les entreprises à anticiper et mener ces reconversions massives en interne. Le dispositif « Pro A » pour la promotion et la reconversion permettra au salarié de suivre une formation en alternance, tout en conservant son contrat de travail. Je pense notamment au secteur associatif et médico-social, où il existe beaucoup de promotion interne.

Par ailleurs, le compte personnel de formation constitue un point essentiel. Il existe déjà, mais ce droit individuel est aujourd'hui trop formel, peu accessible, sauf pour les demandeurs d'emploi, et n'est pas à la main des actifs.

Beaucoup de salariés témoignent du fait qu'ils ont des heures théoriques, qu'ils ne peuvent transformer en action de formation. Il faut en effet que l'organisme paritaire l'accepte. Ce dispositif n'a pas vraiment décollé, bien que nous en approuvions totalement le principe.

Nous voulons le transformer en véritable outil d'émancipation sociale à la main des actifs, avec la protection d'une garantie collective. C'est un dispositif complémentaire du plan de formation. Ils pourront d'ailleurs se combiner : les salariés, individuellement ou collectivement, pourront se mettre d'accord avec le chef d'entreprise pour des formations communes. Si des actifs souhaitent anticiper en se formant de leur propre chef, qui aux langues étrangères, qui à l'informatique, qui à des métiers de base, qui à des métiers plus sophistiqués, nous devons les encourager.

Grâce à une application dédiée, chacun des 26 millions d'actifs pourra, sans intermédiaire, comparer la qualité des formations, trouver la formation appropriée, payer en ligne. Les droits seront augmentés. Concrètement, chaque actif sera crédité sur son compte de 500 euros par an, 800 euros pour les non-diplômés, soit respectivement 5 000 euros et 8 000 euros sur dix ans. Tout ceci est financé par la mutualisation des entreprises. C'est l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 22 février dernier.

Nous avons prévu une clause permettant à celles et ceux qui effectuent un temps partiel – qui sont à 80 % des femmes – d'avoir les mêmes droits à la formation que les temps plein. En effet les femmes travaillant à temps partiel, dont les salaires sont bas et dont le niveau de qualification est peu reconnu, n'accèdent jamais à la formation et ne peuvent jamais sortir des trappes à bas salaires.

En ce qui concerne l'apport de l'Assemblée nationale sur ce sujet, il a été prévu une clause de revoyure pour évaluer l'opportunité d'ajuster l'alimentation du compte personnel de formation (CPF). La transparence sur les coûts va certainement faire évoluer les coûts de formation dans le sens d'une meilleure gestion des deniers publics.

La mutualisation permet de financer un conseil en évolution professionnelle gratuit pour tous les salariés qui le souhaiteront, afin de les accompagner dans leur projet professionnel.

En outre, la création du compte personnel de formation de transition permettra de compléter le CPF pour les salariés qui voudront se reconverter grâce à des formations encore plus longues. Avec 5 000 euros ou 8 000 euros, on peut suivre des formations vraiment très longues. Il s'agit d'une sorte de réinterprétation du congé individuel de formation (CIF), que les partenaires sociaux ont modélisé dans leur accord. Je rappelle que le CIF ne bénéficie aujourd'hui qu'à 40 000 personnes par an. Le CPF, y compris pour des formations qualifiantes et longues, va pouvoir bénéficier aux 26 millions d'actifs. Ce complément est nécessaire. Je pense qu'il s'agit d'un bon équilibre.

L'Assemblée nationale a souhaité ajouter la création au niveau régional de commissions paritaires interprofessionnelles dédiées à l'accompagnement des salariés, sur recommandation des partenaires sociaux, notamment pour les TPE-PME. Ces commissions seront agréées par l'État. Ce seront les mêmes qui apprécieront le caractère réel et sérieux du projet professionnel des salariés démissionnaires.

En ce qui concerne les nouveaux droits à l'assurance chômage il s'agit, conformément au projet présidentiel, d'apporter une sécurité financière supplémentaire en prenant en compte le fait qu'on change non seulement de métier ou d'entreprise au cours de sa vie professionnelle, mais aussi que de plus en plus d'actifs changent de statut. Un salarié peut devenir autoentrepreneur, puis chef d'entreprise, avant de redevenir salarié. Tous nos systèmes de protection, qui ont plusieurs décennies, sont basés sur le statut. La meilleure protection des personnes consistera peut-être demain en filets de sécurité tout au long de la vie professionnelle, quels que soient leur statut.

Nous préconisons donc deux mesures. La première est une mesure de protection des indépendants, agriculteurs, commerçants, artisans qui se retrouvent en liquidation judiciaire et n'ont rien pour se retourner. Il ne s'agit pas d'un régime d'assurance chômage complet, puisqu'ils ne cotisent pas, mais d'un filet de sécurité de six mois.

Le second point réside dans la possibilité pour les salariés de démissionner et de bénéficier du filet de sécurité de l'assurance chômage s'ils ont un projet professionnel. Il ne s'agit évidemment pas d'encourager la démission généralisée mais de développer l'esprit entrepreneurial.

Pour créer ces droits, qu'ils soient effectifs et garantis collectivement, il faut lever toute une série de barrières. L'accès du plus grand nombre à l'apprentissage repose d'abord sur un prérequis. Il faut libéraliser l'offre de formation, l'élargir et permettre à des collectivités territoriales, à des entreprises, à des associations qui souhaitent créer un CFA ou le développer, de pouvoir le faire sans frein, tout en garantissant la qualité des formations grâce à une certification.

Ceci passe par la suppression de l'autorisation administrative délivrée par la région pour créer ou développer un CFA, et sur la mise en place d'une garantie de financement. Personne n'en est responsable, mais notre système de subventions d'équilibre constitue une protection en même temps qu'un frein. Une fois la subvention votée, le CFA ne peut plus percevoir de nouveau financement.

En outre, il n'existe pas de péréquation générale, et une région sur deux n'utilise pas tout le produit de la taxe d'apprentissage pour développer l'apprentissage. Elles en ont parfaitement le droit mais cela représente des places en moins dans le système. Par ailleurs, les prises en charge sont très différentes d'un territoire à l'autre en matière d'apprentissage.

Le principe est simple : la péréquation générale interprofessionnelle va bénéficier à des secteurs comme l'artisanat, qui développent le plus l'apprentissage. À chaque fois qu'un jeune ou une entreprise signera un contrat, le financement de la place en CFA sera garanti sur la base d'un référentiel de coût. Cela permettra de financer et de rationaliser davantage de contrats à coût constant. Il existe de très nombreuses formations pour lesquelles les écarts de coût sont injustifiables et ne s'expliquent pas par des spécificités territoriales. J'ai des dizaines d'exemples qui démontrent que certains CFA sont en survie, et d'autres pour lesquels on peut se demander si le prix des formations est justifié.

Plusieurs dispositions pragmatiques incitent les entreprises à recruter dans le secteur de l'apprentissage, comme la suppression de la procédure d'enregistrement du contrat, ou l'adaptation de la réglementation du travail en matière de rupture du contrat d'apprentissage. Cette dernière est aujourd'hui hors du droit commun, et il faut demander l'accord préalable des prud'hommes pour pouvoir licencier, le droit à la démission n'existant pas pour l'apprenti.

On doit également améliorer la situation de certains métiers : il est utile que l'apprenti boulanger puisse travailler à l'heure où on fait le pain. Aujourd'hui, un système de dérogation complexe est nécessaire.

Dans le bâtiment, les jeunes ne pouvant travailler plus de 35 heures par semaine, ils doivent être présents le vendredi après-midi sans être payés car ils ne peuvent rentrer chez eux par leurs propres moyens. Il vaut mieux qu'ils soient payés en heures supplémentaires et apprennent quelque chose.

Par ailleurs, il existe aujourd'hui un crédit d'impôt, trois aides, trois guichets, deux financeurs en matière d'apprentissage. Résultat : de très nombreuses PME croient que l'apprenti est beaucoup plus cher qu'il ne l'est, seul leur expert-comptable en connaissant vraiment le coût réel.

D'une façon générale, on passera de 57 collecteurs à un seul, à savoir l'URSSAF. Il n'existera qu'une seule aide de 6 000 euros la première année et 3 000 euros la deuxième année par apprenti CAP et bac pro pour les entreprises de moins de 250 salariés. L'entreprise n'aura plus à avancer les frais. Ceux-ci seront déduits des charges chaque mois. C'est donc un système beaucoup plus simple.

Il faut savoir que c'est l'État qui définit aujourd'hui le contenu professionnel et qui consulte les partenaires sociaux et les branches. Nous considérons, comme dans les autres pays européens, qu'il serait normal que ce soient les branches qui définissent le contenu professionnel des métiers. Nous travaillerons avec elles sur la base de leur analyse des besoins et des métiers.

La certification des organismes de formation et des CFA sera assurée au plan national par un système d'accréditation que gèrera France Compétences, agence de régulation où se retrouveront État, régions et partenaires sociaux.

En ce qui concerne la formation professionnelle, la nouvelle définition de l'action de formation sera beaucoup plus simple. On simplifie la réglementation du plan de formation, qui devient un plan de développement des compétences. Les opérateurs de compétences remplaceront les opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui seront centrés sur le conseil des PME-TPE et la gestion prévisionnelle des emplois et des cadres (GPEC).

Concernant l'assurance chômage, nous voulons expérimenter une idée de Pôle emploi qui est le journal de bord. Celui-ci permet d'accompagner les demandeurs d'emploi de façon beaucoup plus précoce. On sait que c'est ce qui est le plus efficace. Il faut également redéfinir l'offre raisonnable d'emploi pour tenir compte des situations réelles, mettre en place une politique de contrôle plus juste et plus efficace, avec un barème de sanctions équitables et plus claires.

Le rôle de l'État sera précisé dans la détermination des règles d'indemnisation du chômage afin de faciliter l'adaptation du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail, en préservant le rôle central des partenaires sociaux et en tenant compte du fait qu'une partie des cotisations d'assurance chômage du salarié sont prises en charge par l'État. 33 milliards de dettes étant garantis par l'État, on ne peut pas dire que l'État est complètement indifférent à ce sujet.

Dernier point : la création de nouveaux droits doit être au service de l'égalité des chances. L'apprentissage constitue un véritable sujet. Aujourd'hui, seulement 1 % des apprentis sont des jeunes en situation de handicap, alors qu'ils sont 7 % dans la population. Il y aura donc des référents handicap dans chaque CFA pour accompagner les jeunes et les entreprises.

Deuxièmement, une attention particulière sera apportée aux zones rurales et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville. Une enveloppe dédiée à l'aménagement du territoire, à la main des régions, complétera ce coût au contrat, notamment dans les zones rurales et les quartiers prioritaires de la ville, selon les priorités définies par les régions.

Enfin, tous les lycées professionnels pourront ouvrir des sections d'apprentissage, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville.

La région reste l'investisseur principal en matière d'apprentissage. La région a une compétence d'investissement tant dans les lycées professionnels que dans l'apprentissage. Il nous paraît très important que ce soient les régions et la même autorité publique qui aient la responsabilité des deux. C'est ce qui permet de mutualiser les moyens, de faire des plateaux techniques communs. C'est aussi un élément structurant de l'aménagement du territoire que de décider de faire une filière du bâtiment ici, d'automobile là, ou d'aéronautique ailleurs. Cela influence beaucoup les régions qui signeront avec les branches les contrats d'objectifs et de moyens prévus par la loi.

En ce qui concerne la formation professionnelle, l'égalité des chances sera assurée grâce à la mutualisation des systèmes de formation, notamment par le biais d'une cotisation mutualisée pour développer la formation dans les TPE-PME. C'est aujourd'hui le problème majeur de développement de ces PME.

En ce qui concerne la société inclusive, notre but, avec Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, est de mobiliser tous les dispositifs de droit commun pour que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés joue le rôle d'un véritable levier pour l'emploi direct.

Beaucoup de travail reste à faire à ce sujet. De nombreux métiers n'entrent toujours pas dans l'obligation d'emploi : ainsi, les vendeurs polyvalents en magasin ne sont pas pris en compte dans le calcul des postes qui pourraient accueillir des handicapés. C'est un peu un mystère qui a dû avoir son explication un jour.

De façon générale, l'évolution des traitements et des technologies permettent quasiment à toutes les personnes handicapées de pouvoir être accueillies dans quasiment tous les types d'emploi et d'apporter leur valeur ajoutée. Sur ce point, nous pensons qu'on peut aller plus loin.

En matière d'égalité professionnelle des femmes et des hommes, une concertation a été menée conjointement avec Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de ce sujet. Elle a donné lieu à beaucoup de propositions des partenaires sociaux.

L'égalité salariale est un cas à part car la loi n'est toujours pas respectée après 45 ans. Nous voulons passer d'une obligation de moyens, ce qui est le cas aujourd'hui, à une obligation de résultat. Concrètement, nous souhaitons mettre en place un outil pour mesurer de façon objective les écarts dans les entreprises, rendre obligatoire la création d'enveloppes de rattrapage et multiplier les contrôles et renforcer les sanctions après un délai de trois ans.

Régler le problème est impossible en une année. Toutes les entreprises qui ont résolu ce problème et qui témoignent de la performance que cela leur a apportée ont mis deux ou trois ans pour y parvenir.

En matière de prévention du harcèlement sexiste et sexuel au travail, beaucoup d'actions ont été menées dans le domaine de la formation, de la sensibilisation et de la responsabilisation des acteurs. Je pense que ces derniers mois ont prouvé la méconnaissance collective que nous avons de l'ampleur du phénomène dans les secteurs public et privé. La sensibilisation de tous – partenaires sociaux, médecins du travail, chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines – est essentielle.

Enfin, la lutte contre la précarité excessive, qui va au-delà de la flexibilité nécessaire aux entreprises, est parfois devenue un système de gestion pour une minorité d'entreprises. Avec le bonus-malus, l'idée est de tenir compte, par secteur d'activité, des entreprises qui ont un recours excessif aux contrats courts et remettent ensuite les gens au chômage, à la différence d'entreprises du même secteur concurrentes qui ont une pratique qui encourage davantage le CDI. On a vu des usines avec 50 % d'intérimaires : je ne sais pas comment on peut faire de la qualité et assurer la sécurité au travail sur des cycles longs dans ces conditions.

L'ensemble de ces éléments et l'activité réduite représentent 9 milliards d'euros de dépenses pour l'assurance chômage, dont je rappelle qu'elle connaît un déficit structurel de 3 milliards d'euros. C'est donc aussi un sujet de bonne gestion.

Concernant l'imputation des missions d'intérim aux entreprises utilisatrices, un amendement d'initiative parlementaire a été adopté à l'Assemblée nationale sur le lien entre la précarité excessive par l'activité réduite – le fait qu'on puisse demeurer indéfiniment dans une activité combinant chômage et salariat – et le bonus-malus.

Pour nous, les transformations systémiques profondes que porte ce projet de loi, qui vise à créer davantage de liberté professionnelle pour l'ensemble des actifs, sont le complément de la loi d'habilitation pour le renforcement du dialogue social. Il s'agit d'un moment essentiel puisque, aujourd'hui, que ce soit en France, en Europe, ou dans l'OCDE, l'enjeu des compétences est au cœur de la compétitivité et de l'ascenseur social. C'est le pari que nous faisons, et c'est précisément ce que le projet de loi que j'ai l'honneur de porter vous propose.

M. Alain Milon, président. – Merci, la parole est aux rapporteurs.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Madame le ministre, tout d’abord, tous nos remerciements pour votre exposé.

Avant d’aborder le contenu du projet de loi, je voudrais vous faire part de nos observations sur la méthode que vous avez retenue pour élaborer ce texte, qui souffre de trois faiblesses à nos yeux.

Tout d’abord, la réforme de la formation professionnelle et de l’apprentissage que vous proposez n’a pas été précédée d’une évaluation globale impartiale et publique du système actuel et des effets de la loi du 5 mars 2014. Ce faisant, nous risquons une fois de plus d’entretenir l’inflation législative que tout le monde s’accorde à dénoncer.

Par ailleurs, au noyau dur du texte sont venus se greffer plusieurs volets disparates de portée inégale et non stabilisée. Je pense à l’emploi des travailleurs handicapés, ce qui justifie la présence de Philippe Mouiller au banc des rapporteurs, puisque c’est lui qui porte les sujets du handicap dans notre commission. Je pense également aux plateformes comme Uber ou encore au sujet de la fonction publique.

Le projet de loi initial ne comportait que des accroches législatives pour le handicap et l’égalité professionnelle, afin de permettre au Gouvernement de terminer les concertations engagées avec les partenaires sociaux et de faire adopter en cours d’examen parlementaire les amendements qui en résultent.

Je regrette profondément cette méthode, qui méconnaît les prérogatives du Parlement, car nous ne disposons ni de l’avis du Conseil d’État sur les dispositions ainsi produites ni d’études d’impact ni du temps suffisant pour organiser les auditions adaptées.

Enfin, troisième observation : des sujets emblématiques de la réforme seront définis par un décret, dont nous ne connaissons pas ou peu les grandes lignes. Comment le Parlement peut-il s’exprimer sans disposer de toute l’information requise ? C’est pour cela que je vous sollicite pour que vous nous communiquiez, dans les prochains jours, une présentation générale de ces décrets. Nous comptons sur votre parole. Nous vous faisons totalement confiance compte tenu du climat que vous avez su tisser avec le Sénat ces derniers mois.

J’en viens à la réforme de l’apprentissage. C’est le sujet principal qui accroche sur ce texte. Malgré certains points de la réforme qui vont dans le bon sens, reprenant des propositions que le Sénat avait portées par ma voix, il est très sérieusement envisagé de rejeter ce projet de loi, à moins d’avoir de votre part des réponses claires et précises en séance publique, le 10 juillet prochain, sur quatre sujets auxquels notre commission est particulièrement attachée.

Premier sujet : nous attendons de la part du Gouvernement une réforme d’envergure de la réorientation élaborée conjointement entre le ministère du travail et le ministère de l’éducation nationale. L’article 10 du texte est anecdotique et ne nous satisfait absolument pas.

Deuxième sujet – que je qualifierais de sujet de discorde : nous comptons renforcer le rôle des régions dans le pilotage de l’apprentissage, sans remettre en cause bien entendu le rôle reconnu aux branches professionnelles, qui est essentiel. Nous ferons des propositions très précises en commission la semaine prochaine.

Troisième sujet : les régions et le Sénat attendent de votre part une revalorisation de l'enveloppe de 180 millions d'euros et de 250 millions d'euros prévus pour aménager le territoire en matière d'apprentissage. La mission flash de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a montré que ces sommes étaient bien inférieures aux besoins des régions pour la responsabilité qui leur est confiée.

Quatrième sujet : nous souhaitons connaître les critères qui seront établis pour le coût au contrat dans les CFA. Les directeurs de centres que nous avons rencontrés et auditionnés sont très inquiets car cette réforme risque de mettre rapidement en faillite certains centres et d'accroître les difficultés dans les zones rurales et périphériques. Il n'y aura évidemment pas de problèmes pour les zones denses, les métropoles et les zones économiquement riches.

Vous l'avez compris, madame la ministre, les rapporteurs de la commission des affaires sociales entendent proposer mercredi des amendements dans un esprit d'ouverture, mais avec vigilance. Si nous n'avons pas, en séance publique, le 10 juillet prochain, des engagements très forts de votre part sur ces quatre sujets, il est quasi certain que le Sénat sera dans l'obligation de rejeter ce texte, et un échec de la CMP – que nous ne souhaitons pas – en découlerait.

Madame la ministre, je conclus simplement en vous disant que la balle est dans votre camp et que nous espérons un retour positif de votre part.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Madame la ministre, j'aborderai le sujet de la formation professionnelle.

Vous faites de la monétisation du CPF un des principaux marqueurs de votre réforme. Lors des auditions que nous avons menées, beaucoup de personnes s'y sont opposées. Cela étant, nous avons bien conscience que le Gouvernement en a fait un élément phare.

Un effort peut-il être fait sur le taux de conversion en euros des heures que vous reprenez ? Celles-ci se situent autour de 14 euros, chiffre nettement inférieur au coût moyen des formations demandées par les salariés. Dans ces conditions, la monétisation pourrait se traduire par une perte de droits qui va à l'encontre des objectifs affichés par le Gouvernement, alors qu'elle pourrait au contraire pousser l'individu à se former.

Pourriez-vous nous indiquer comment a été défini ce taux et quels sont les objectifs que vous fixez en termes de progression de ce recours au CPF ?

Envisagez-vous l'augmentation de l'alimentation de ce CPF, comme l'indique l'étude d'impact, au risque peut-être d'entraîner une baisse des droits personnels à cette formation ?

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Madame la ministre, merci de ces explications.

S'agissant de l'assurance chômage, la gouvernance est un enjeu fort de ce texte de loi. Qui dit gouvernance dit également enjeux financiers. Or nous avons reçu hier l'Unédic, qui vient de publier son rapport 2018-2021. Ce dernier indique que les décisions des pouvoirs publics, c'est-à-dire essentiellement l'État, sont responsables de la moitié de la dette de l'Unédic entre 2008 et 2018, soit 14,4 milliards d'euros, les décisions des partenaires sociaux n'ayant aggravé la dette qu'à hauteur de 2,8 milliards d'euros. Confirmez-vous ces chiffres et la méthodologie retenue ?

En outre, le texte de loi évoque un cadrage de l'État afin de faciliter l'adaptation du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail. Seriez-vous favorable à ce que le Parlement s'exprime également sur le document de cadrage, en amont de la négociation de la convention d'assurance chômage ?

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – *Madame la ministre, le projet de loi prévoit une réforme importante de l'obligation d'emploi des personnes handicapées qui va dans le bon sens. Le Sénat souhaite réellement rapprocher le secteur public et le secteur privé dans ce domaine.*

Je suis néanmoins beaucoup plus circonspect concernant les ordonnances que vous pourriez prendre pour le financement de l'insertion et du maintien de l'emploi des personnes handicapées. On débat en effet des évolutions des obligations mais, à ce stade, on ne sait absolument pas ce que vous proposez en remplacement de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP). Nous avons besoin de connaître vos orientations. Même si j'ai bien compris que toutes les négociations n'étaient pas terminées, c'est pour nous un point essentiel.

Par ailleurs, nous attendons toujours de connaître les dispositions relatives aux entreprises adaptées. On sait que beaucoup de négociations ont été menées dans ce secteur. Pouvez-vous nous en dire un peu plus, notamment sur les modalités et le calendrier ?

M. Alain Milon, président. – *Madame la ministre, je vous laisse répondre aux rapporteurs, sachant que certaines réponses sont attendues pour la séance publique de juillet.*

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – *J'ai déjà eu la chance de travailler avec le Sénat. C'est notre troisième texte commun. Il est pour moi important d'afficher le plus de transparence possible. Certains points sont d'ordre réglementaire mais cela n'empêche pas d'éclairer nos intentions.*

Je vous saurais gré de me faire connaître les sujets sur lesquels vous souhaitez davantage de précisions, ce qui me permettrait de répondre sur ces points en séance, sans noyer tout le monde sous la richesse réglementaire de la France.

S'agissant de l'apprentissage, j'ai bien entendu vos exigences.

Le texte de loi résulte d'un travail commun entre le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et le ministère du travail. Par ailleurs, ces modalités ont été assez longuement discutées par le ministre de l'éducation nationale avec les représentants de l'Association des régions de France. Il est clair que l'on renforce la responsabilité des régions. Conformément à la loi, c'est aux régions de faire découvrir les métiers avec les lycées et les collèges, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

Pour les lycées professionnels et le secteur de l'apprentissage, la transparence des données – diplômes, réussite de l'insertion, premiers salaires – constitue un énorme atout en matière d'orientation. Il faut cependant collecter ces données et les rendre transparentes pour les jeunes et les familles.

La question des services d'orientation de l'éducation nationale est plus complexe. Les régions elles-mêmes n'ont pas toutes la même position. Le texte prévoit que les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP) puissent être pilotées par les régions, en conservant un ONISEP central constituant en quelque sorte la banque de données de l'éducation nationale, avec une convention d'articulation entre les deux.

En ce qui concerne les conseillers d'information et d'orientation, les régions ont pour l'instant souhaité ne pas les intégrer. La porte est ouverte à titre expérimental, si certains le souhaitent. Il faut évidemment une coopération entre régions et établissements scolaires, qui est importante pour les jeunes, les familles. Je pense que nous pourrions répondre de la façon la plus concrète sur le sujet.

Nous prévoyons aussi que le texte de loi comporte des heures dédiées au temps scolaire. En seconde, 54 heures seront consacrées à la découverte des métiers organisée par les régions, soit deux bonnes semaines. Ceci doit s'étendre de la classe de quatrième à celle de première et complétera les stages.

En ce qui concerne les régions, j'ai bien entendu que vous aurez des propositions à formuler. En ce qui concerne les dotations aux régions, les 180 millions d'euros représentent une fraction dynamique de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE). Nous ne modifions donc pas les textes en vigueur sur ce point. C'est une ressource dynamique qui évolue positivement chaque année et qui devrait être de l'ordre de 200 millions d'euros en 2018.

La question qui est soulevée est celle des 250 millions que nous avons prévus, en plus du coût au contrat qui doit garantir 90 % des cas de figure. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire qu'il peut être plus intéressant de garder une section de huit jeunes à proximité plutôt que de les envoyer dans un internat à 100 kilomètres, où beaucoup refuseront de se rendre. Il faut évidemment une offre d'entreprises dans le bassin d'emploi. Sans jeune ni entreprise, il est difficile de conserver des places : où le jeune va-t-il suivre son apprentissage ? On peut également trouver des jeunes et des entreprises, mais pas en nombre suffisant, d'où l'idée de dotation, qui entre parfaitement dans les compétences des régions.

S'agissant de la méthodologie de l'évaluation du coût, j'ai choisi une approche pragmatique. Les missions flash, qui n'ont pas encore rendu leurs conclusions, interviennent dans quatre régions. J'ai demandé ce matin même à mes services d'aller le plus vite possible. Le chiffre ne figure pas dans la loi, mais il est important de disposer des bons éléments.

Pour ce qui concerne le rôle des régions, les entreprises veulent, comme dans les autres pays européens, avoir leur mot à dire. Ce n'est pas un débat entre la région et l'État. Fait-on confiance aux acteurs de terrain que sont l'entreprise, le jeune et le CFA ? C'est là le vrai sujet. Pour le reste, on a besoin des régions, des branches, et de l'État pour l'orientation. On ne peut réussir l'apprentissage avec une seule de ces trois entités. Tous ceux qui connaissent bien ce domaine savent que la mobilisation de chacun est nécessaire.

Aujourd'hui, en France, les branches et les entreprises, contrairement aux autres pays européens, sont sur un strapontin et se sentent peu concernées. Demain les entreprises vont pouvoir créer des centres de formation d'apprentis. Beaucoup cherchent des compétences et nous ont déjà dit qu'elles allaient le faire pour développer une offre de formation plus importante sur un territoire donné.

On parle de libéralisation mais il faut aussi permettre à l'ensemble des acteurs de s'impliquer. Les régions ont demandé – et le Premier ministre en est convenu – que les schémas régionaux se concertent avec les branches. Ceci ne figure pas encore dans le texte et nous devons donc trouver ensemble la bonne formulation qui n'empêche pas d'autres acteurs de se développer.

En France, cela fait vingt ans que cette compétence est décentralisée mais on ne parvient pas à passer le cap des 450 000 apprentis. Nous voulons donc responsabiliser les entreprises et les branches. Nous avons également absolument besoin des régions, en matière d'orientation : c'est dans ces conditions que nous pourrions réussir collectivement.

Quant aux CFA, ceux à qui nous expliquons les choses se sentent rassurés. La loi n'est pas encore votée. Peu d'informations circulent à son sujet et la dramatisation politique a beaucoup inquiété les CFA. Le comité directeur de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) soutient la réforme et considère qu'elle va permettre à ces secteurs de se développer. Dès que les éléments concrets seront stabilisés, on pourra rassurer les CFA. Notre but est évidemment de développer l'offre de formation partout sur le territoire. C'est ainsi qu'est conçu le projet de loi.

Par ailleurs, la monétisation du CPF constitue un point important. Aujourd'hui, 6 millions de comptes ont été ouverts pour 26 millions d'actifs. 1,5 million seulement en a bénéficié. Il s'agit pour moitié de demandeurs d'emploi, pour moitié de salariés. La législation prévoit un maximum de 150 heures. Il est très difficile de trouver une formation qualifiante de cette durée. Avec une somme comprise entre 500 euros et 5 000 euros – 8 000 euros pour les non-qualifiés – on peut très clairement aller beaucoup plus loin et bénéficier de nombreuses formations comme : Test of English for International Communication (TOEIC), Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), Test on Software Applications (TOSA), certificat de connaissances et de compétences professionnelles CLÉA.

Les salariés ont compris que les métiers allaient connaître une importante mutation, mais toutes les entreprises n'ont peut-être pas besoin de former leur personnel à la langue anglaise s'ils n'en ont pas l'utilité. Je trouve cependant sain et encourageant que beaucoup de nos concitoyens décident de se former eux-mêmes.

Ceci va d'autre part permettre le développement des formations en ligne. Une start-up française, créée il y a quelques années et qui forme aujourd'hui à des diplômes de l'enseignement supérieur, compte déjà 3 millions de demandes d'actifs en France pour se former à des diplômes à distance. Il faut intégrer cette révolution des mentalités. On ne peut pas tout faire à distance mais la demande sociale est forte sur le sujet et le CPF permettra d'y répondre.

C'est aussi une mesure plus juste. Les salariés des TPE, les ouvriers et les employés ont aujourd'hui peu accès à la formation – de l'ordre d'un salarié sur trois. En France, on se forme moins qu'en Allemagne – 50 % –, et beaucoup moins que dans les pays nordiques – près de 70 %.

Une loi formidable a été votée en 1971. Entre les années 1970 et 1990, la France était un modèle en matière de formation continue tout au long de la vie. Aujourd'hui, nous sommes en retard par rapport aux autres pays de l'OCDE, alors qu'on sait que la bataille des compétences va être un élément clé de la compétitivité. Il faut permettre aux TPE-PME de se développer davantage et à chaque actif de se former. C'est un sujet d'émancipation sociale. Si notre ascenseur social est en panne, c'est parce qu'on empêche les qualifications de plus haut niveau.

Pour établir le taux de conversion, on a déterminé le coût moyen de ceux qui ont suivi une formation par le biais du CPF. Celui-ci est de 12 euros en moyenne. Nous avons retenu 12,24 euros pour parvenir à un chiffre rond de 500 euros.

Les formations de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ont un coût d'environ 12 euros, les formations financées par Pôle emploi et les régions plutôt autour de 9 euros. Il existe certes des formations à 35 euros, mais aucune entreprise ne les achète. Il est également nécessaire de réguler un marché qui ne l'est actuellement ni par la qualité ni par les coûts. Tous les organismes qui interviendront sur financement public ou mutualisé auront besoin de cette certification. Seules les formations diplômantes et certifiées seront accessibles dans le cadre du CPF.

La réforme permettra de réguler la qualité et le coût des formations dispensées par les 70 000 organismes que compte notre pays.

La somme de 500 euros représente beaucoup plus qu'auparavant pour les salariés, notamment les ouvriers, mais aussi les employées et les cadres.

Par ailleurs, l'Unédic finance en effet Pôle l'emploi. C'est la raison pour laquelle les représentants de l'Unédic sont majoritaires au conseil d'administration de Pôle emploi. Le financement s'élève à 3,3 milliards d'euros par an. Sans Pôle emploi, l'Unédic, devrait recruter des personnes pour indemniser les chômeurs. Il s'agit donc d'une sorte de prestation de services, où Pôle emploi réalise à la fois l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le recensement et l'aide à la relation avec les entreprises, et l'indemnisation des chômeurs. Il est donc logique que ce financement fasse partie de la convention tripartite entre l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Ce n'est pas l'État qui est responsable de la dette – l'État, la garantit –, mais ce sont les partenaires sociaux qui définissent les règles, ce qui constitue une spécificité à peu près unique en Europe. Dans tous les autres pays européens, l'État se mêle des règles. Ce n'est pas ce que nous avons décidé pour le moment. Tout en encadrant le système, nous avons voulu laisser aux partenaires sociaux le soin de définir les règles. En période de crise, il est bon d'avoir un système très protecteur. Il faut qu'il le reste quelle que soit l'époque, mais il faut aussi tenir compte de la croissance : si la croissance repart, il est normal que l'État indique à l'Unédic que la trajectoire doit tenir compte de la dette annuelle – l'État garantissant chaque année 3 milliards d'euros –, mais aussi de la dette globale, qui s'élève à 33 milliards d'euros. Ceci vous rappelle des débats récents.

Si le chômage baisse vraiment, les cotisations augmentent et les dépenses diminuent. C'est l'intérêt de l'Unédic. L'espoir de pouvoir réduire la dette existe donc, mais il faut le faire en période de croissance.

Le projet de loi définit clairement les responsabilités de chacun : à l'État le cadrage et l'orientation, aux partenaires sociaux la charge de définir les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi, l'obligation va s'élargir, vous l'avez souligné.

J'ai omis de mentionner que des droits majorés seront créés pour ces personnes dans le CPF. Aujourd'hui ces demandeurs d'emploi sont en moyenne moins qualifiés et deux fois plus au chômage que les autres demandeurs d'emploi. On recense 500 000 demandeurs d'emploi handicapés chez Pôle emploi. C'est énorme. Cela signifie que nous n'évoluons pas dans une société inclusive. Trente après, nous sommes encore à 3,4 % de travailleurs handicapés dans les entreprises, alors que l'obligation légale est de 6 %. Certains pays qui n'ont pas d'obligation légale font mieux ! On doit donc pouvoir s'améliorer.

Avec les partenaires sociaux, nous avons prévu de procéder en deux temps. Le premier temps sera consacré aux droits et à l'accès à la formation à l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans un second temps, nous ouvrirons la concertation en matière d'offres de formation. On a réalisé certains progrès depuis un an en fusionnant Cap emploi avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), afin que l'accès à l'emploi et son maintien reposent sur la même équipe. Nous prévoyons également une collaboration plus forte avec Pôle emploi.

Les entreprises adaptées sont un élément important du dispositif. Nous avons travaillé avec elles ces derniers mois. Il n'y a pas d'enjeux législatifs, mais nous étudions comment elles peuvent développer une offre plus importante. Pour un travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée, il est très difficile d'être embauché dans une entreprise non subventionnée. Il faut donc que ce soit plutôt un sas pour ceux qui le peuvent, les autres pouvant continuer à travailler dans des entreprises adaptées ou dans des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Ces discussions sont en passe d'aboutir. Elles ne nécessitent pas de modifications législatives, mais sont cependant importantes.

J'espère avoir répondu à vos questions.

M. Alain Milon, président. – *La parole est aux commissaires.*

M. Yves Daudigny. – *Madame la ministre, vous nous avez présenté le projet de loi qui va venir en discussion devant nous avec beaucoup de conviction et de dynamisme. Nous partageons l'objectif en faveur de la lutte pour l'emploi, qui nécessite en même temps de relever le défi des mutations économiques, mais aussi de contribuer à l'épanouissement individuel à travers la qualité de vie au travail.*

Néanmoins, la lecture de l'ensemble des articles amène à se poser beaucoup de questions. Elle soulève également des interrogations, des doutes et des inquiétudes. Mes collègues l'exprimeront lors des différents débats.

Je voudrais aujourd'hui vous adresser trois questions.

La première tient à la présentation que vous avez faite de l'ensemble de la réforme de la protection sociale dans notre pays. Vous avez parlé de trois axes. J'ai souvenir, au moment de la présentation des ordonnances sur le travail, de la présentation de deux volets, le volet flexibilité, traduit dans les ordonnances, et d'un volet consacré à la sécurité, qui devait venir ultérieurement.

Peut-on réellement considérer que ce projet de loi participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés – monétisation du CPF, refusée par les partenaires sociaux en février dernier, désintermédiation et affaiblissement de l'accompagnement des salariés en recherche de formation professionnelle, suppression d'outils comme le CIF, dont vous avez souligné le faible nombre de bénéficiaires en reconnaissant qu'il pouvait être valorisé, bilans de compétences, dont l'utilité n'est pas remise en cause mais dont l'avenir paraît incertain ?

Ma deuxième question tient à ce qui me semble être un marqueur de ce texte, c'est-à-dire la disparition du paritarisme. Quelle sera demain la place des partenaires sociaux au sein de France compétences ? Pouvez-vous nous donner quelques précisions sur le futur conseil d'administration et sur ce que seront les rapports de force au sein de cette nouvelle organisation nationale ?

Par ailleurs, quelle sera la valorisation de la formation professionnelle dans le dialogue social au sein des entreprises ? Vous avez mis en avant l'importance du dialogue social dans ce secteur et dans les branches lors des discussions sur les ordonnances travail. Ce domaine très important de la formation ne risque-t-il pas d'y échapper ?

Enfin, n'existe-t-il pas un « angle mort » dans ce projet du fait de l'absence de toute dimension territoriale ? Il apparaît en effet que France Compétences n'a pas de déclinaison dans les territoires.

M. Jean-Louis Tourenne. – *Madame la ministre, c'est un plaisir de vous entendre. Vous nous emmenez sur des chemins qui conduisent à un monde merveilleux ! Seul l'État sait gérer et l'on va par conséquent éviter que les corps intermédiaires s'en mêlent. Quand ils le font, autant leur retirer un certain nombre de compétences !*

Je souhaiterais faire part ici de deux motifs de surprise et vous poser une question.

Nous pensons tous qu'il faut rendre l'apprentissage attractif. Nous pensons tous que ce sera le cas s'il s'agit d'une filière noble, qui conduit éventuellement à des formations supérieures, si les capacités et les ambitions sont au rendez-vous.

En même temps, vous nous dites que l'on va confier la responsabilité de l'apprentissage aux branches. Or il apparaît dangereux d'axer la formation sur la compétence professionnelle et d'oublier quelque peu la formation du citoyen, l'éducation générale et la compréhension du monde qui nous entoure. Cela peut avoir de lourdes conséquences.

Mon second motif de surprise concerne ce que Pierre Bourdieu appelait la doxa. On n'en discute plus, c'est devenu une évidence : Pôle emploi ne remplit pas sa fonction ! Ce n'est pas toujours sa faute, mais souvent dû au manque de formation des demandeurs d'emploi. Une étude réalisée par Pôle emploi et publiée par Le Monde démontre que, sur une seule année, le nombre d'offres d'emploi diffusées par cet organisme s'élève à 3,2 millions. Or 90 % de ces offres trouvent satisfaction dans les 35 jours et 92 % des chefs d'entreprise expriment dans les six mois leur satisfaction d'avoir utilisé les services de Pôle emploi.

Il reste 300 000 offres d'emploi. Plus du tiers est lié à des offres qui ont disparu, tout simplement parce que les entreprises ont cessé d'exister ou que les chefs d'entreprise se sont rétractés. 17 % des offres d'emploi sont toujours en cours de traitement au moment où se fait l'étude. Le reste – 150 000 offres d'emploi – ne trouve pas satisfaction. C'est d'ailleurs souvent là-dessus qu'on s'appuie, lorsqu'on entend les chefs d'entreprise nous dire – ce qui est vrai – qu'ils ont des difficultés à recruter dans certains domaines. Cela représente 4,5 % du nombre d'offres d'emploi confiés à Pôle emploi.

Je voulais simplement réhabiliter Pôle emploi dans la fonction qui est la sienne, et qui donne satisfaction.

Enfin, madame la ministre, vous sollicitez dans l'article 33 la possibilité de modifier les modalités d'attribution d'allocations aux salariés qui occupent un emploi très partiel. Qu'en attendez-vous ? Quelle est votre arrière-pensée ?

Mme Sabine Van Heghe. – *Madame la ministre, quand nos concitoyens s'entendent dire qu'ils disposent de 500 euros par an pour se former, l'a priori est favorable. La réalité, c'est que les inégalités se creusent. Tout dépend du cursus que chacun choisira et de la région dans laquelle on se trouve. Les centres de formation de région parisienne ne sont en effet pas les mêmes que ceux de province. Cela entraîne aussi une perte de droits, car le bilan de compétences ne pourra plus se faire sur un an, mais sur trois ou quatre ans.*

Choisir les formations sur une application smartphone, c'est moderne, cela plaît, mais on va vers un repli sur soi et vers une disparition des rapports humains et du nécessaire conseil dans le parcours de formation.

En outre, comment va s'opérer le choix de la formation ? Comment être sûr que le cursus choisi en tête-à-tête avec son smartphone va bien correspondre à celui dont on a besoin ou dont l'entreprise a besoin ?

Enfin, le recours aux seuls outils numériques mettra en évidence les zones blanches de notre pays. Dans mon département du Pas-de-Calais, on est bien servi sur ce point !

Mme Michelle Meunier. – *Madame la ministre, vous vous êtes déclarée favorable aux approches pragmatiques, et je vous suis complètement. Je voudrais cependant vous faire part d'une déception s'agissant de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce projet de loi pouvait être l'occasion d'améliorer cet outil que connaissent bien les milieux sociaux et médico-sociaux. Il peut à la fois correspondre à de la valorisation, de la mobilité ou de l'insertion dans l'emploi.*

Quel rôle pensez-vous donc réserver à la VAE dans le CPF ?

M. Jean-Marie Morisset. – *Madame la ministre, on ne peut être que d'accord avec vous : relancer l'apprentissage est indispensable. Cependant, l'environnement s'en trouve un peu bouleversé, puisqu'on confie la responsabilité aux branches professionnelles, et on dit aux régions qu'elles ont plus qu'un rôle secondaire.*

Je voudrais attirer votre attention sur les CFA du monde agricole. C'est un domaine un peu particulier, les branches professionnelles de ce secteur étant très variées, les métiers différents. Je crains que l'on ne mette les établissements de formation en concurrence dès lors qu'on financera sur contrat, certains pouvant dès lors connaître des difficultés.

Par ailleurs, le projet de loi permet d'entériner un certain nombre d'engagements qui ont été pris, comme l'indemnisation des démissionnaires et des travailleurs indépendants. Je rappelle qu'on parlait il y a quelques mois au sujet de ce dossier de montants compris entre un milliard d'euros et 1,5 milliard d'euros. Un institut l'avait même dernièrement chiffré à 2 milliards d'euros. Or, il nous a été indiqué hier lors de l'audition de l'Unédic que ces montants seraient compris entre 230 millions d'euros et 300 millions d'euros.

Je rejoins notre rapporteur au sujet des décrets dont il faudrait nous communiquer le contenu, mais je voudrais surtout savoir si vous allez financer l'Unédic ? Est-ce l'État qui va payer ces 230 millions d'euros ?

Vous avez dit qu'en cas de croissance, on enregistrait davantage de cotisations, mais l'Unédic n'a plus de cotisations salariales : c'est l'État qui lui apporte son soutien. On a donc quelques craintes quant à la façon dont va s'opérer le versement de la CSG.

Enfin, je ne vois pas pourquoi un article relatif à la suppression de la participation des missions locales aux maisons de l'emploi figure dans la loi. Anticipez-vous la prochaine loi de finances pour nous expliquer qu'il n'y aura plus d'aides pour les maisons de l'emploi ?

M. Olivier Henno. – Madame la ministre, le hors quota de la taxe d'apprentissage a déjà beaucoup diminué. Il était fixé à 23 % lors de la réforme de 2014. L'avant-projet de loi n'évoquait pas la baisse. Il aurait été fixé à 13 %. Aujourd'hui, ce hors quota représente pour les lycées professionnels publics, mais surtout privés, technologiques et professionnels, y compris agricoles, entre 5 et 10 % du fonctionnement de ces établissements scolaires.

Or il est difficile pour eux de faire évoluer le fonctionnement de ces établissements, compte tenu du cadre de la loi Debré. En avez-vous mesuré l'impact et comment voyez-vous les choses ?

Enfin, comment envisagez-vous la gouvernance et le fonctionnement de France Compétences ? Existera-t-il des délégations ?

M. Daniel Chasseing. – Madame la ministre, les entreprises se réjouissent de cette loi, notamment en matière d'apprentissage. Je pense que ceci va valoriser énormément les choses. Cependant, une journée par an n'est-elle pas insuffisante pour découvrir les métiers ?

Par ailleurs, les entreprises pourront avoir un avis sur l'enseignement, élément très important dans les CFA, mais les aides seront-elles pérennisées ? C'est ce que veulent les entreprises, la baisse d'intérêt pour l'apprentissage venant en effet d'un manque de clarté.

Pour ce qui est des travailleurs handicapés en entreprise adaptée, certains, qui ont entre 50 ans à 60 ans, peuvent être obligés de revenir en ESAT. Allez-vous augmenter le nombre de postes dans ce secteur ?

Enfin, les indépendants n'ont pas cotisé. Or la crainte des partenaires sociaux est qu'il n'existe pas de compensations.

Mme Nadine Grelet-Certenais. – Madame la ministre, j'interviendrai en ce qui me concerne sur la partie handicap.

Vous nous avez dit que le monde de l'entreprise avait confiance dans cette réforme et qu'on enregistrait d'ores et déjà une hausse de 18 % des projets de recrutement, ce qui est très favorable aux plus qualifiés.

La question des moins qualifiés se pose bien évidemment, mais encore plus celle des personnes handicapées. En matière de formation professionnelle, les partenaires que sont l'AGEFIPH ou le FIPHP s'inquiètent de la place qui leur sera accordée en matière d'élaboration des formations et des qualifications requises pour les métiers, mais surtout de leur adaptation pour les personnes handicapées. À quelle place situez-vous leur expertise, notamment pour l'élaboration des prérequis ?

Le problème de l'accessibilité du numérique aux travailleurs handicapés a également été soulevé. La loi la permet, mais elle est néanmoins très peu appliquée. Quels moyens pensez-vous mettre en place pour que ce faire ?

Enfin, vous avez évoqué le dispositif « Pro A » afin de faciliter la reconversion des salariés en entreprise. Quel est le lien entre ce dispositif et l'AGEFIPH et le FIPHP ? Envisagez-vous de transposer ce dispositif aux collectivités publiques ?

Mme Pascale Gruny. – Madame la ministre, je ne pense pas que l'augmentation des rémunérations fasse croître le nombre d'apprentis. C'est un frein réel pour les petites entreprises, car la rémunération reste et les primes disparaissent.

Comment teste-t-on la motivation des apprentis, qui constitue un vrai souci ? Le savoir-être va-t-il être enseigné ? Cela fait également partie des freins. Mettez-vous bien les parents des mineurs dans la boucle ?

J'ai récemment déposé un amendement au sujet du handicap, mais on m'a dit que cela relevait du domaine réglementaire. Pourrait-on éviter de constituer des dossiers pour des personnes qui ont un handicap pour lequel il n'y aura jamais d'amélioration ? Tous les cinq ans, ils sont obligés de suivre un nouveau parcours du combattant. C'est une demande forte : elle concerne les travailleurs handicapés, mais aussi les personnes handicapées en règle générale. Je vous sais très volontaire, madame la ministre, mais allez-vous parvenir à changer les choses ?

Par ailleurs, je m'occupe d'une personne handicapée qu'une entreprise a déjà recrutée pour occuper un poste de magasinier. On essaie d'obtenir une formation depuis le mois de septembre, mais cette personne est accompagnée d'un chien, et le centre de formation refuse que l'animal soit en contact avec les autres stagiaires. Il a donc été décidé de mettre en place une formation individualisée, mais celle-ci ne pourra pas être prise en charge, et c'est donc l'entreprise qui doit payer. Cela n'incite guère à employer des personnes handicapées !

S'agissant du congé individuel de formation, j'ai compris que la rémunération ne serait pas reconduite à la même hauteur. Je trouve cela vraiment dommage. Ce sera un frein supplémentaire. Si l'on ne conserve pas la même rémunération, comment ces personnes vont-elles pouvoir continuer à payer leur loyer, les charges liées aux enfants, etc. ?

Concernant le harcèlement, je pense qu'il faut simplifier les choses. Il existe des référents au sein des entreprises en matière de harcèlement, de handicap, de sécurité. Or les ressources humaines peuvent s'en charger. Peut-être faut-il davantage de contrôles dans les entreprises et d'information vis-à-vis des chefs d'entreprise sur leurs responsabilités, ce dont ils n'ont pas toujours bien conscience. Tout ce dispositif ne sert à rien !

S'agissant des 4,5 % d'offres non pourvues chez Pôle emploi, je me souviens que Xavier Bertrand, lorsqu'il était ministre du travail, disait que seules 18 % des offres d'emploi arrivaient chez Pôle emploi. Où en est-on actuellement ?

Mme Corinne Imbert. – Madame la ministre, vous avez rappelé votre volonté de placer le jeune au cœur de votre projet de loi et de lever toute une série de barrières.

Ma question concerne le domaine de la restauration, pourvoyeur de nombreux emplois, et l'âge minimum de seize ans pour qu'un jeune puisse préparer un CAP de commercialisation et de services en hôtels, cafés et restaurants.

En effet, l'accueil et l'emploi des mineurs dans des établissements proposant des boissons alcoolisées sont très encadrés, à la fois par le code du travail et par le code de la santé publique. Aucune dérogation à la législation en vigueur n'étant possible à ce jour, pensez-vous lever cette barrière d'âge pour un jeune motivé, sorti de classe de troisième, qui souhaiterait s'engager dans cette formation, et qui aurait seize ans avant le 31 décembre de l'année ?

Mme Monique Lubin. – *Madame la ministre, je regrette que nous n'ayons pas eu plus de temps pour travailler sur ce projet de loi, qui va modifier considérablement la vie des salariés de ce pays et des jeunes en matière de formation et d'orientation.*

J'insiste sur une question qui a déjà été posée : vous avez évoqué les passerelles entre les CFA et les lycées professionnels. Ces derniers s'inquiètent d'une concurrence entre les différents établissements et se posent des questions sur la baisse du financement du « hors quota ».

Mme Martine Berthet. – *Madame la ministre, avez-vous pensé à la possibilité de passer son permis de conduire avec le CPF ? Ne pas avoir le permis de conduire constitue véritablement un frein à l'emploi, particulièrement dans nos départements ruraux.*

M. Alain Milon, président. – *Madame la ministre, vous avez la parole.*

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – *Je vous remercie pour la qualité de vos questions, qui vont permettre de rentrer un peu plus dans le détail d'une partie du texte.*

Tout d'abord, s'agissant de la flexisécurité, j'ai bien précisé que la première étape était intervenue dans le cadre de la loi sur le renforcement du dialogue social et que la seconde concernait la sécurisation des parcours professionnels. Ce terme ne parle pas forcément au grand public. Nous avons donc choisi de parler de « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

J'ai évoqué un troisième temps, celui de la réforme des retraites, qui n'est pas de mon ressort. Il relève de ma collègue ministre des solidarités et la santé. Il n'y a donc là aucun changement : la rénovation arrive en plusieurs étapes. Cette réforme est complémentaire de celle de l'année dernière.

Je voudrais revenir sur le CPF, qui a fait l'objet de plusieurs questions.

Concernant la crainte de la désintermédiation, il faut à un moment donné savoir si l'on fait confiance aux acteurs du secteur. Le sujet était le même l'année dernière à propos des entreprises. Beaucoup considéraient qu'on ne pouvait leur laisser la main en matière de dialogue social. Nous pensons au contraire que, dans une société mobile et mature, dans le cadre fixé par la loi, il faut accorder sa confiance aux acteurs.

On ne peut pas dire aux 26 millions d'actifs qu'ils ne sont pas en mesure de décider à propos de ce qui les concerne directement. Nous sommes en 2018, et il est temps de leur faire confiance. Il y a parfois une certaine condescendance à dire que les salariés ou les demandeurs d'emploi ne sont pas capables de décider pour eux-mêmes.

Lors d'une émission publique à laquelle je participais, l'une des premières personnes à appeler était un éboueur qui voulait devenir chauffeur au sein de la société dans laquelle il travaille. Il a mis très longtemps à trouver la formation. Avec la nouvelle loi, il saura où la trouver. Par ailleurs, cette formation coûtant 800 euros, il lui a fallu emprunter à sa banque, personne ne voulant la financer.

C'est une réalité : seulement 6 % des ouvriers, 12 % des employés et – ce qui est extrêmement étonnant – 25 % des cadres disent choisir leur formation. On a mis en place des systèmes qui ne permettent pas l'égalité des chances. Ce sont ceux qui ont des formations initiales élevées qui vont en formation continue. Ils auront besoin d'en faire davantage demain en raison de la mutation des métiers.

On considère le salarié ou le demandeur d'emploi comme un mineur, et l'on décide à sa place. Une partie relève de la responsabilité des entreprises, mais je crois qu'il faut faire confiance aux acteurs.

Je m'inscris cependant en faux contre le fait de dire que la personnalisation du choix de sa vie professionnelle isole les personnes. L'application n'est qu'un outil qui permet de démocratiser l'accès à la formation. Le conseil en évolution professionnelle existait déjà, mais n'était pas financé : nous garantissons son utilisation. Il n'y avait que les missions locales et Pôle emploi pour l'assurer.

La loi prévoit un financement dédié. Une partie de la mutualisation ira au conseil en évolution professionnelle. Un appel d'offres sera réalisé avec les régions et les partenaires sociaux pour que l'on puisse en disposer sur tout le territoire. Ce sera une des conditions pour être agréé. N'importe quel salarié pourra ainsi accéder physiquement à un conseil en évolution professionnelle.

Il s'agit d'une véritable révolution ! On va permettre aux salariés d'avoir leur mot à dire sur une partie de leur formation. Cela peut se combiner avec les accords d'entreprise ou les accords individuels. C'est un élément d'émancipation absolument extraordinaire qui montre que, dans une société moderne, chacun doit avoir le droit de se former. Ce droit n'existe pas aujourd'hui. Il figure bien dans nos principes, mais on va le rendre opérationnel.

Concernant le permis de conduire, le permis poids lourd n'était pas pris en compte dans le CPF, ce qui est paradoxal, alors qu'on cherche 23 000 chauffeurs routiers ! La demande est très forte. Cela ne relève pas de l'ordre législatif, mais je viens de le faire inscrire dans les textes. C'est une forte demande en matière de mobilité et d'emploi dans la filière des transports.

Toujours s'agissant du CPF, le bilan de compétences est bien finançable, comme le prévoit l'article 4 du texte. Il est également finançable par le biais du plan de développement des compétences des entreprises. Il n'y a pas de changement. Personne ne demande à financer un bilan de compétences tous les ans. On le fait une ou deux fois dans sa vie professionnelle. Il n'y a donc pas de problème d'accès.

Concernant le CIF et le CPF de transition, le congé individuel de formation a une grande qualité et un défaut. Il permet de donner corps à un espoir de promotion sociale. La qualification n'existe aujourd'hui que dans le CIF. Demain, elle existera de façon beaucoup plus large grâce à l'ouverture des droits dans le CPF.

Le défaut du CPF vient du fait que seules 40 000 personnes y accèdent. Plus de la moitié de celles-ci ne s'orientent finalement pas vers le métier auquel elles se sont formées. En donnant un droit, en responsabilisant les demandeurs et en ayant la possibilité de le combiner avec le plan de formation de l'entreprise, on devrait avoir beaucoup plus de personnes en formation qualifiante longue. Deux tiers des formations sont en dessous de 5 000 euros ou de 8 000 euros et peuvent entrer directement dans le CPF. On va donc démocratiser l'esprit du CPF.

Bien évidemment, les partenaires sociaux ont demandé à juste titre qu'on conserve un complément – le CPF de transition professionnelle – pour les formations plus longues. Il n'y a pas de changement de rémunération. Celle du CPF de transition professionnelle sera prise en compte de la même façon que dans le cadre du CIF. C'est une adaptation du CIF.

Dans le cas du CPF de transition professionnelle, la rémunération est forcément incluse dans le congé, ce qui n'est pas le cas pour le seul CPF, qui nécessite une négociation avec l'employeur afin que la formation ait lieu sur le temps de travail.

Comme les gouvernements précédents, nous partageons la volonté de faire de l'apprentissage une filière noble. Nous savons, les uns comme les autres, que c'est en partie un sujet législatif et réglementaire, et en partie une bataille d'opinion.

La loi permet de déverrouiller un certain nombre de freins mais aussi d'amener le débat public sur le sujet.

On a évoqué l'enseignement supérieur. C'est la partie qui se porte aujourd'hui le mieux dans l'apprentissage. Il faut savoir que le nombre des CAP et des baccalauréats professionnels a beaucoup baissé ces dernières années, tandis que l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a beaucoup augmenté. Sur 420 000 apprentis, 150 000 se trouvent dans l'enseignement supérieur. C'est la partie la plus dynamique.

Après un temps d'appropriation du dispositif, les entreprises et les jeunes ont bien compris que détenir un master ou un diplôme d'ingénieur en ayant en plus une expérience professionnelle tout en bénéficiant, pour le jeune, d'une rémunération, constituait une manière formidable de pénétrer sur le marché du travail. Nous avons besoin de reconquérir le terrain des CAP et des baccalauréats professionnels. C'est là que se trouvent les 1,5 million de décrocheurs qui n'ont accès à rien. Ce sujet est donc essentiel.

Il est inexact – pour ne pas dire erroné – de dire qu'on transfère des compétences des régions aux branches. C'est faux ! Co-construire et bâtir le diplôme professionnel n'a jamais été une compétence des régions : c'est une responsabilité nouvelle que l'on confie aux branches.

On ne transfère pas non plus l'autorisation administrative des régions aux branches, on la supprime. Pas une branche, pas une région ni même l'État ne peuvent empêcher le développement de l'apprentissage si l'organisme est certifié et qu'il a qualité pour réunir des jeunes et des entreprises. Ce n'est pas un transfert. C'est une présentation un peu rapide du renforcement de la responsabilisation des branches. Le plus important, c'est que les branches – et surtout les entreprises - vont pouvoir devenir acteurs du dispositif.

Vous avez posé la question du reste à charge. Il existe actuellement trois guichets pour quatre aides. Aucun chef de TPE-PME ne le sait. Résultat : le reste à charge, qui n'est pas très élevé, est mal connu des entreprises. La petite entreprise doit faire l'avance de trésorerie. Dans le nouveau dispositif, on rémunérera l'apprenti 30 euros de plus, le reste à charge, pour un jeune de 16 ans à 18 ans, représentant 65 euros par mois la première année, alors que le jeune gagne 310 euros. C'est tout l'intérêt de la mutualisation. La deuxième année, ce sera de mémoire 241 euros.

Pour un jeune entre 18 ans et 20 ans, on est à 321 euros la première année et 494 euros la seconde. On a établi une progressivité qui n'existait pas ou peu auparavant. En effet, la première année, tout l'effort est mis à former le jeune. La deuxième, le jeune commence à avoir une certaine productivité. Il est donc normal que cela s'équilibre.

Cette simplification est incitative. Elle va aussi permettre de rendre le dispositif visible, l'idée étant que, sur la feuille de paye, le chef d'entreprise puisse voir tout de suite le reste à charge et visualiser le montant des aides qu'il a perçues. Beaucoup, de bonne foi, disent souvent que le coût d'un apprenti est très élevé.

Vous regrettez qu'il existe un « angle mort » en matière territoriale. Permettez-moi de ne pas être d'accord. Les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) continuent à remplir leurs missions et sont présidés par des régions. Les contrats d'objectifs et de moyens seront pilotés par les régions avec les branches, et pourront s'inscrire dans un schéma régional. Ce sont les régions qui décident des investissements en matière d'apprentissage. Elles auront compétence en matière d'orientation. Enfin, elles auront des moyens pour compléter le coût au contrat par des éléments d'aménagement du territoire. J'ai donc du mal à entendre que l'angle territorial n'est pas pris en compte. C'est évidemment sur le terrain que l'on réussira cette réforme.

L'entreprise a de bons résultats quand le jeune, son maître d'apprentissage et les formateurs du CFA travaillent main dans la main. Il faut réussir dans cette voie complémentaire et de même valeur que la formule relevant du statut scolaire.

En ce qui concerne le CFA du monde agricole, nous avons, à la demande des Maisons familiales rurales, travaillé sur le détail de certains formats. Les offres vont pouvoir être développées. Nous allons le faire pour les CFA agricoles, avec tous les réseaux. Ce sont les professionnels qui, au niveau de la branche, vont définir le coût au contrat. Dans beaucoup de régions, le financement est extrêmement bas.

Comment former un jeune avec 2 500 euros par an ? Je ne sais pas comment on peut faire de la qualité ! Or énormément de régions financent des formations de ce niveau. Si le coût au contrat est de 5 000 euros, 6 000 euros ou 7 000 euros, il va y avoir un appel d'air dans les CFA. Encore une fois, il existera un complément à cette dotation si nécessaire.

Le coût au contrat existe pour les contrats de professionnalisation, qui se développent sans qu'on en entende parler. Jusqu'ici, personne ne les a critiqués. C'est ce qui permet de réguler les coûts.

Concernant le barème de la taxe d'apprentissage, le Gouvernement souhaite que l'argent destiné à l'apprentissage aille réellement à l'apprentissage. Le projet de loi vise à affirmer que la voie scolaire et la voie professionnelle ne s'opposent pas, d'autant moins que nous souhaitons renforcer les passerelles entre les deux. J'ai approuvé un amendement à l'Assemblée nationale qui visait à sanctuariser 13 % de la collecte de la taxe d'apprentissage pour le financement des établissements d'enseignement professionnel et technologique, des grandes écoles et universités mais également des écoles de la deuxième chance et des écoles de production. Je crois que cet amendement clarifie les choses.

En ce qui concerne le paritarisme au sens plus général, France Compétences va réunir quatre organismes consultatifs et non-décisionnels. On se retrouve aujourd'hui dans des configurations variées : soit entre partenaires sociaux, soit entre partenaires sociaux et État, soit entre partenaires sociaux, État et régions, soit entre État et régions. C'est très compliqué. Pour réussir la formation professionnelle et l'apprentissage, il faut que les partenaires sociaux soient à bord, ainsi que les régions et l'État, chacun détenant une partie de la responsabilité en termes de régulation.

D'où l'idée de cette agence qui va pouvoir surveiller que la répartition financière prévue dans la loi pour le CPF et pour l'apprentissage est conforme aux normes. Elle fera tous les ans un rapport détaillé au Parlement. L'État aurait pu le faire, mais on a préféré que ce soit une production quadripartite. Un tel bilan, en particulier pour la représentation nationale, est plus riche que lorsqu'il est réalisé par le seul Gouvernement.

Il s'agit par ailleurs de réguler le coût et la qualité. Chaque branche va définir ses coûts au contrat, mais le cahier des charges sera défini de façon quadripartite. Cela permettra de surveiller la cohérence de l'ensemble et de fixer les règles de la certification pour tous les organismes de formation, qui pourront postuler à des financements des régions, de l'État, ou à des financements mutualisés. Il faut des règles communes.

France Compétences sera un outil de régulation. Ce n'est pas lui qui définira les politiques de formation professionnelle de l'apprentissage. C'est au Parlement de le faire avec le Gouvernement. Il existe des accords interprofessionnels selon les champs de compétences. C'est ainsi que l'on régule ensemble la mise en œuvre des réformes.

Nous avons prévu quinze membres maximum dans un conseil d'administration, avec bien évidemment cinq représentants des organisations syndicales de salariés, trois représentants des organisations patronales, des régions et de l'État. Il faut que l'on définisse les règles entre nous. Les choses doivent être équilibrées. Aucun des collèges ne pourra prendre seul une décision, pas même l'État.

Pôle emploi collecte entre 18 et 20 % des offres. Cela représente plus de 3 millions d'offres d'emploi par an.

En ce qui concerne les compétences, 300 000 offres d'emploi n'ont pas été pourvues l'année dernière. On a manqué l'opportunité. Vous estimez que ce n'est pas beaucoup. Je suis très contente du degré de satisfaction des employeurs comme des demandeurs d'emploi qui, chaque année, évaluent de plus en plus positivement l'action de Pôle emploi.

Les salariés de Pôle emploi s'engagent énormément. On compte également beaucoup d'innovations. De plus en plus, avec le directeur général de Pôle emploi, nous poussons à la territorialisation de l'innovation. J'étais il y a quelques jours dans les Hauts-de-France avec le président de région, où a été mis en place un système dans lequel une équipe régionale de Pôle Emploi va dans les entreprises pour analyser le problème et être encore plus proactif dès qu'une difficulté est signalée. On innove tous les jours.

Plus largement, selon les enquêtes, la moitié des entreprises qui n'arrivent pas à recruter – et elles sont très nombreuses – incriminent l'absence de compétences sur le marché. Ce n'est pas étonnant, puisqu'on n'a formé qu'un demandeur d'emploi sur dix en moyenne ces quinze dernières années, au moment où les métiers changeaient à grande vitesse.

Mon premier objectif, dans la lutte contre le chômage de masse, c'est que les entreprises trouvent la compétence et que les demandeurs d'emploi puissent y accéder et trouvent un emploi. Il s'agit d'une convergence totale entre l'économique et le social, et c'est le cœur de ce projet de loi.

Les savoir-être professionnels – ou les codes sociaux des entreprises – constituent une réelle difficulté. Certaines personnes n'ont pas la compétence technique parmi les demandeurs d'emploi de très longue durée, tandis que certains jeunes de 28 ans n'ont jamais travaillé. Dans le plan d'investissement sur les compétences, 100 000 places de formation ont été confiées à Pôle emploi en complément de ce que nous faisons avec les régions.

D'autre part, les prépas apprentissage, que nous allons financer dans les CFA qui le souhaitent, à travers le plan d'investissement sur les compétences, permettront à des jeunes d'affiner leur orientation.

Concernant la VAE, si le principe est dans la loi, ses modalités sont réglementaires. Nous devons aller vers quelque chose de plus simple, de plus rapide, à plus grande échelle. Une mission doit voir le jour à la rentrée sur ce sujet. Un an d'expérience est peut-être suffisant. Ce qui compte, ce sont les acquis.

Le projet de loi conforte le congé de 24 heures pour une VAE. L'accompagnement sera finançable dans le plan de formation et par le CPF. Je pense que l'on peut améliorer le mécanisme lui-même. Vos recommandations m'intéressent.

S'agissant des démissionnaires, on en dénombre un million par an, mais la très grande majorité a déjà un emploi lorsqu'ils démissionnent : c'est ce qu'on appelle la mobilité. 70 000 démissionnaires sont inscrits à Pôle Emploi. Après estimation, nous avons calculé qu'on en compterait environ 30 000 à 35 000 par an. On parle là des démissions pour création d'entreprise ou reconversion. Tout le monde ne va pas démissionner tous les cinq ans pour créer son entreprise.

Ce chiffre est une estimation. S'il y en a plus, on s'adaptera, s'il y en a moins également. Un conseil en évolution professionnelle rencontrera les salariés qui souhaitent démissionner pour éviter qu'ils ne le fassent sur un « coup de tête ».

Pour ce qui est du financement de l'Unédic, les cotisations patronales existent toujours et représentent deux tiers du montant. Ce qui est compensé par l'État à travers le financement de la CSG, c'est l'exonération des cotisations salariales à l'assurance chômage.

Les ressources annuelles de l'Unédic s'élèvent à 33 milliards d'euros, soit l'équivalent de sa dette. Avec les démissionnaires et les indépendants réunis, on estime la somme entre 300 millions d'euros et 400 millions d'euros. On compense les cotisations en dur à travers l'impôt. Pour le reste, nous en discuterons avec les partenaires sociaux. Ce n'est pas un problème majeur.

En fait, avec Jean-Michel Blanquer, ministre de l'éducation nationale, nous avons déjà prévu 54 heures par an sous la houlette des régions et des collèges et des lycées. Ce dispositif a vocation à s'étendre à toutes les classes d'âge. Nous allons le tester en seconde. Cela permettra aux régions d'avoir le champ libre pour innover dans ce domaine et l'étendre peu à peu.

En ce qui concerne le handicap, vous avez raison de dire que ces mesures peuvent servir de tremplin à certaines personnes handicapées pour travailler dans des entreprises ordinaires. Les entreprises adaptées sont ordinaires dans leur fonctionnement, mais pas dans leur financement. Il faut les encourager.

Pour les autres, en fonction de l'évolution des handicaps, il faut des entreprises adaptées beaucoup plus durables, voire des retours vers les ESAT. Il faut personnaliser, adapter : tout le monde n'a pas le même handicap, tout le monde ne connaît pas la même évolution.

Nous n'avons pas traité le sujet de l'AGEFIPH, préférant nous concentrer sur les droits. Il faut qu'on le revoie, mais il faut prendre le temps de le faire correctement pour être sûr que ce qu'on fait apporte un plus. Bien évidemment, on a besoin de l'AGEFIPH pour l'adaptation des postes de travail et le conseil. Seule une entreprise sur quatre atteint les 6 %. Beaucoup sont à zéro et préfèrent payer par crainte de complications, alors que l'évolution des traitements des technologies le permet.

Nous visitons l'autre jour, avec le Premier ministre, la société Safran Nacelles, qui fait un travail remarquable dans ce domaine. Eux-mêmes disent que l'accueil des travailleurs handicapés leur a permis de faire des progrès. On n'a pas fini le travail, mais ce qui est ancré dans la loi relève bien, pour les travailleurs handicapés, de la liberté de choisir leur avenir professionnel. C'est pourquoi nous avons souhaité le faire figurer dès à présent dans le texte. Les aspects structurels suivront ensuite. Évidemment, toutes les combinaisons doivent être possibles, dont le « Pro A ».

En ce qui concerne le harcèlement, l'idée des référents est une demande extrêmement forte des partenaires sociaux. Ils en réclament un dans les services de ressources humaines des entreprises au-delà de 250 salariés et désirent également que l'on forme les élus afin de les sensibiliser. On s'aperçoit en effet que l'entreprise considère ces situations comme compliquées. Cela peut concerner un collègue, un client, un responsable hiérarchique. Souvent l'entourage ne sait comment réagir, pas plus que le management ou les collègues.

Généralement, le harcèlement touche les femmes, mais pas seulement – le harcèlement homosexuel est également présent dans l'entreprise. On déplace souvent une personne harcelée en voulant la protéger, et elle finit par perdre son travail.

Tout cela demande énormément de sensibilisation. Lorsqu'on n'aura plus besoin de référents, c'est qu'on saura traiter le sujet. Le patronat comme les syndicats ont estimé qu'il était nécessaire de faire appel à la formation de certains personnels, afin qu'ils sensibilisent les autres. Un guide de l'employeur est prévu car il peut parfois, face à un harcèlement avéré qui n'a pas été condamné au pénal, perdre devant le conseil des prud'hommes s'il sanctionne le harceleur.

Ce sont des sujets complexes à propos desquels des réseaux sont nécessaires. La médecine du travail va être également formée. Il faut également former tous ceux qui peuvent intervenir sur ce sujet qui, malheureusement, est d'une certaine ampleur, tant dans le secteur public que privé.

Concernant l'apprentissage dans les secteurs où l'on vend de l'alcool, la loi clarifie le sujet du champ. Il existe aujourd'hui des interprétations différentes. On considère qu'on doit pouvoir travailler avec un maître d'apprentissage et sous sa surveillance dans un restaurant. Si on supprime la possibilité de faire de l'apprentissage dans les restaurants de 16 ans à 18 ans, on supprime l'apprentissage dans la restauration. Cela n'a donc pas de sens. On précise donc que le jeune ne peut vendre de l'alcool au bar, lui-même n'ayant pas le droit d'en acheter, ce qui est assez cohérent. La règle concernant l'âge minimal est la même pour tout apprenti. C'est le droit commun qui s'applique. On ne veut pas que cela se fasse aux dépens de la formation scolaire initiale.

Si l'on partage l'avis qu'on n'a pas tout essayé en matière d'apprentissage, qu'il est essentiel pour l'avenir des entreprises comme pour celui des actifs que les droits à la formation augmentent fortement, que les femmes et les hommes, à travail égal, soient rémunérés à la même hauteur, que les personnes handicapées puissent enfin accéder au marché du travail, alors on peut discuter de toutes les modalités du projet de loi. C'est ainsi qu'on devrait aborder nos débats en séance. J'espère qu'ils seront très constructifs.

M. Alain Milon, président. – Merci beaucoup, madame la ministre.

II. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS

Réunie le mercredi 13 juin 2018 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission entend les organisations représentatives des employeurs.

M. Alain Milon, président. – Chers collègues, nous poursuivons nos travaux sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dont l'Assemblée nationale a commencé l'examen en séance publique ce lundi et que nous examinerons, pour notre part, en commission le mercredi 27 juin et en séance publique la semaine du 9 juillet prochain. Nous accueillons ce matin les organisations représentatives des employeurs : d'une part, pour la CPME, M. Jean-Michel Pottier, vice-président chargé des affaires sociales et de la formation, est accompagné de MM. Florian Faure, directeur des affaires sociales et François Falise, conseiller ; d'autre part, pour le Medef, Michel Guilbaud, directeur général, Mme Elisabeth Tomé-Gertheinrichs, directrice générale adjointe chargée des politiques sociales et M. Armand Suicmez, chargé de mission à la direction des affaires publiques ; et enfin, pour l'U2P, M. Pierre Burban, secrétaire général. Je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation et je vais donner la parole à chaque organisation pour 10 minutes d'exposé introductif. Je donnerai ensuite brièvement la parole à nos rapporteurs qui vous ont déjà reçu dans le cadre de leurs auditions, puis aux collègues qui souhaitent vous interroger.

M. Jean-Michel Pottier, vice-président chargé des affaires sociales et de la formation de la CPME. – Cette réforme contient à la fois des points positifs et suscite certaines réserves.

S'agissant des éléments positifs, cette réforme répond aux préoccupations de la CPME en remettant le chef d'entreprise au cœur du dispositif de l'apprentissage, dont il avait été jusque-là tenu à l'écart du fait de la forte présence de l'administration. Or, les effectifs de l'entrée en apprentissage ont stagné pendant 5 ans. Le renforcement des objectifs assignés aux observatoires des métiers et des qualifications va de pair avec leur mise en cohérence avec ceux des observatoires territoriaux. Les branches professionnelles sont désormais chargées d'élaborer des référentiels de formation et pourront émettre un veto aux propositions de l'Éducation nationale. C'est là une véritable révolution ! Le dispositif de paiement au contrat, déjà en vigueur pour les contrats de professionnalisation, va également dans le bon sens. Ce système fonctionne très bien et nous nous félicitons de sa généralisation à l'apprentissage. En outre, libérer les CFA des contraintes administratives et du contingentement, dans lequel se trouvait jusqu'à présent l'apprentissage, permettra d'éviter le financement de sections à moitié vides. Cette démarche facilitera la conclusion des contrats de professionnalisation, dans le cadre de la formation continue, et des contrats d'apprentissage en matière de formation initiale.

Néanmoins, de nombreuses inconnues demeurent. Ce projet de loi renvoie à des décrets, qui couvrent des champs de grande ampleur, sur lesquels nous ne disposons d'aucune information. Les chefs d'entreprise n'ont aucune visibilité sur la transition entre ces deux systèmes, alors qu'ils doivent s'engager sur des contrats de trois ans. Les acteurs de l'apprentissage doivent être rassurés sur ce point. Cette transition doit être la plus rationnelle possible. Nous souhaiterions également que la loi reprenne la disposition de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 22 février 2018 selon laquelle tout contrat d'apprentissage doit être financé. Les branches professionnelles et les CFA doivent partir des coûts de référence pour négocier leurs contrats sous l'égide de France compétences, dont les missions et la gouvernance viennent d'être quelque peu clarifiées grâce à des amendements gouvernementaux adoptés hier.

Si les aides financières aux TPE et PME devraient être concentrées sur les entreprises de moins de 250 salariés, leur limitation au niveau Bac nous paraît une erreur ; le niveau Bac + 2 ou Bac + 3 nous paraissant plus pertinents pour répondre aux besoins des entreprises.

Sur la formation professionnelle, nous regrettons que le projet de loi se soit éloigné de l'ANI du 22 février dernier. Certes, le travail des parlementaires permet de revenir au principe de réalité dont les annonces subreptices de la ministre du travail relatives au Big Bang en la matière s'étaient quelque peu éloignées. Le compte personnel de formation (CPF) pose problème : un accès quasi-universel, par voie de smartphone, à la commande d'une action de formation est certes une idée généreuse, mais peu en phase avec la vie des entreprises. Les salariés les moins qualifiés ne vont pas bénéficier de ce système, alors qu'ils en ont pourtant le plus besoin, faute de pouvoir se servir de cette fonctionnalité. Ce n'est donc pas une bonne solution. La CPME est, à l'inverse, extrêmement attachée à la co-construction de la formation entre l'employeur et le salarié. En 2013, nous avons déjà défendu le principe de convergence et la co-construction est actuellement soit empêchée, soit découragée, que ce soit avec l'entreprise ou la branche professionnelle. Si l'entreprise accorde un soutien à l'action de formation éligible au CPF et financée par le salarié, son financement transitera par la Caisse des dépôts et consignations, ce qui s'avère dissuasif. Le texte doit évoluer pour favoriser cette co-construction qui reste indispensable à l'élévation des compétences des salariés.

M. Michel Guilbaud, directeur général du Medef. – Cette loi représente, à nos yeux, un cap historique pour l'apprentissage. La méthode du dialogue social a changé depuis l'élection d'Emmanuel Macron, qui a mis au centre de son projet présidentiel l'enjeu des compétences. À ce titre, les organisations professionnelles de branche ont été placées au cœur du dispositif de l'apprentissage. Après les premières réformes conduites par ordonnances, le fait que le Gouvernement négocie avec les partenaires sociaux sur l'apprentissage, qui ne relevait pas de leurs compétences, est une première et traduit la volonté du Gouvernement de les écouter. Certes, certains décalages peuvent se faire jour entre l'accord du 22 février dernier et le contenu du projet de loi, mais ceux-ci apparaissent secondaires et peuvent encore être corrigés.

Sur le fond, nous rejoignons la CPME. D'une part, le CPF libellé en euros, destiné à remplacer le CPF en heures, nous paraît susceptible de générer des comportements de thésaurisation au détriment des projets de formation. D'autre part, la co-construction, qui permet d'aller plus loin dans l'autonomie individuelle et de mieux répondre aux besoins aux entreprises, n'apparaît pas dans le corps du texte actuellement débattu à l'Assemblée nationale. Nous ne savons, pas, du reste, ce qui ressortira de ce débat.

Par ailleurs, alors que le Medef promouvait la fusion d'instances comme le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), le Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Coprane) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), l'État a choisi de confier la gouvernance globale du système à un nouvel établissement public, France Compétences, qui devra également assumer des missions de régulation financière. Nous souhaitons que la gouvernance de ce nouvel organisme accorde une place importante aux partenaires sociaux et aux régions et que ses missions ne se limitent pas aux montages financiers pour intégrer celles d'évaluer les performances de l'ensemble du système. Des amendements, en cours de discussion à l'Assemblée nationale, devraient préciser les compétences de ce nouvel établissement public dont il faudra veiller à maintenir l'efficacité.

La coopération future avec les régions est essentielle. Dans l'ANI, nous préconisons la création d'un pacte d'objectifs partagés avec les régions mais non prescriptif. Si nous sommes très attachés à la liberté d'établissement, il est essentiel d'échanger avec les régions sur le financement. La loi n'aborde pas ce point, malgré l'annonce par le Gouvernement, lors de la présentation de son projet de loi, de l'importance de la coopération avec les régions.

Il va également nous falloir préciser, avec les branches professionnelles, les champs et des métiers pris en compte lors du remplacement des organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) par les opérateurs de compétences (Opc). Le Gouvernement a d'ailleurs décidé d'accélérer le calendrier de cette mutation.

Enfin, nous soutenons les fondamentaux de la réforme de l'apprentissage, s'agissant notamment des procédures de conclusion et de rupture des contrats de travail, de la liberté d'installation des CFA, du financement des CFA au contrat et de la coopération avec les régions en matière d'orientation. Le Medef souhaite pouvoir dialoguer avec les régions pour identifier les cibles des investissements à plus ou moins longue échéance.

En revanche, ce projet de loi comprend d'autres dispositions sur l'assurance chômage, l'emploi des personnes en situation de handicap, ou encore l'égalité professionnelle. Le système paritaire de l'assurance chômage est modifié très substantiellement et la création de droits nouveaux s'opère sans que soit précisé son financement ; les cotisations salariales étant remplacées, à terme, par une part de la Contribution sociale généralisée (CSG) votée dans le cadre des lois financières. Dans cette nouvelle configuration, qui repose sur un cadrage financier fixé par l'État, quelles seront les marges de négociation des partenaires sociaux ? Que deviendra ce paritarisme de gestion revisité ?

En outre, nous sommes opposés à l'idée d'un bonus-malus qui sanctionnerait les entreprises recourant à des contrats de très courte durée ; le débat nous semble très mal formulé tant il repose sur l'hypothèse implicite d'un comportement fautif des employeurs qui doivent pourtant faire face aux aléas économiques et, parfois, répondre favorablement aux vœux de leurs employés. Les branches commencent à négocier sur ce sujet et cette décision renvoie à la question du modèle économique reconnu comme pertinent pour caractériser le marché du travail, notamment dans les services. Le projet de loi n'aborde pas, en tant que tel, les personnes en situation de handicap ou l'égalité professionnelle, des concertations sur ces deux thématiques étant conduites concomitamment à son examen parlementaire.

***M. Pierre Burban, secrétaire général de l'U2P.** – Nous partageons globalement ce qui vient d'être dit. La formation professionnelle continue et initiale représente un sujet d'autant plus important en période de reprise où les entreprises connaissent des difficultés de recrutement, malgré un chômage de masse important. L'apprentissage demeure, pour un grand nombre de métiers représentés par l'U2P dans l'artisanat, le commerce de proximité ou les professions libérales, la voie d'excellence vers l'insertion professionnelle. La relance de l'apprentissage est un serpent de mer depuis 1987, date à laquelle celui-ci est devenu une réelle filière de formation. Cette réforme devrait répondre aux besoins de qualification et des effectifs dans les entreprises, en contribuant, enfin, au décollage de l'apprentissage. Parmi les points positifs, la certification des organismes et l'amélioration de la qualité de la formation nous semblent aller dans le bon sens ; un amendement adopté par l'Assemblée nationale vise à une égalité de traitement entre les différentes structures proposant des formations en apprentissage. L'U2P soutient également la simplification des dispositions des contrats d'apprentissage. Le maintien de la rémunération en fonction de l'âge peut devenir une difficulté pour certaines branches qui éprouvent des difficultés à accueillir les apprentis les plus âgés, alors que le projet de loi entend ouvrir l'apprentissage aux personnes jusqu'à 30 ans. Les mesures relatives à la rupture du contrat d'apprentissage nous semblent positives, tout comme le développement de l'orientation et le nouveau rôle des branches professionnelles dans la délivrance des diplômes et des titres professionnels. Les régions ont toute leur place dans l'orientation, l'apprentissage et la formation professionnelle continue. En pratique, le développement de l'apprentissage impliquera la synergie de l'État, des régions, des branches et des entreprises. Les régions garderont leur compétence en matière d'investissement ainsi que pour la création de sections d'apprentissage ou de CFA. La question des montants financiers est effectivement importante.*

Sur la formation professionnelle continue, la transformation des Opca en Opcom reste un enjeu majeur. Cependant, la question de la formation se pose en termes différents selon la taille de l'entreprise. Ainsi, les TPE, qui ne disposent pas de service de ressources humaines, devront être spécifiquement accompagnées par l'Opcom.

Si le droit individuel à la formation est essentiel, l'appétence des salariés pour ce dispositif reste diverse : plus ils sont formés et plus ils souhaitent suivre de nouvelles formations, et inversement. L'idée que tout citoyen français puisse commander une formation depuis son smartphone est un doux rêve ! L'orientation prise par la gestion du CPF nous semble contraire à ses ambitions. Par ailleurs, le CPF du travailleur indépendant pose problème et l'U2P préconise qu'il bénéficie d'un financement symétrique par rapport à celui des entreprises.

Nous sommes sceptiques quant au passage du CPF en heures à celui en euros. Cette démarche s'avère très inégalitaire car le décompte de la formation en heures permet de niveler les différences de coûts entre les secteurs d'activités. La limitation de l'aide à l'embauche d'apprentis à des jeunes de niveau Bac posera problème aux TPE et va à l'encontre des efforts consacrés par les branches professionnelles depuis plusieurs années à l'élévation des niveaux. L'article 40 de la Constitution est souvent allégué pour refuser les amendements tendant à élargir les aides pour les diplômés de niveau Bac + 2, au motif que leurs dispositions sont susceptibles d'entraîner un renchérissement de l'apprentissage : je le regrette.

L'U2P, qui représente les chefs d'entreprises relevant de l'ancien régime social des indépendants, n'était pas demandeuse de la création d'une allocation spécifique pour les indépendants privés d'activité, annoncée lors de la dernière campagne présidentielle. Cependant, l'équilibre proposé nous satisfait en l'état : nous ne souhaitons pas sa modification. Concernant le bonus-malus, nous souhaitons que les négociations soient confiées aux branches, mais cette démarche ne saurait avoir de sens pour les TPE !

Enfin, parallèlement au projet de loi, une disposition, qui concerne les plateformes et leur relation avec les travailleurs indépendants, pourrait faire l'objet d'un prochain amendement qui créerait une nouvelle catégorie juridique, en plus de celles des travailleurs salariés et des indépendants. Prenons garde aux conséquences d'une telle décision qui vise à sécuriser les plateformes en évitant toute requalification en salariat. Notre droit est déjà trop sédimenté et compliqué ! En Californie, le juge n'a pas hésité à procéder à une requalification des contrats de prestation en contrat de travail en faveur des chauffeurs employés par la société Uber. La création, via un amendement gouvernemental, de cette troisième catégorie induirait de réelles conséquences sur notre modèle social.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Le Sénat a un rôle à jouer dans ce CPF, dont l'utilisation doit être précisée. Croiser le plan de formation de l'entreprise et l'utilisation du CPF permettrait d'abonder les fonds de l'entreprise et ceux du salarié, et ainsi d'aboutir à une forme de co-construction. Par ailleurs, les montants qui seront attribués aux régions pour soutenir les CFA - soit 250 millions d'euros pour le fonctionnement et 180 millions d'euros pour l'investissement - seront-ils à même de garantir un équilibre territorial satisfaisant ? Ne pensez-vous pas que les régions devraient conserver certaines prérogatives pour co-piloter la politique d'apprentissage avec les branches professionnelles, compte tenu de leur connaissance des bassins d'emploi et de leurs compétences en matière d'aménagement du territoire ?*

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Ma question concernera la gouvernance de l'assurance chômage. Seriez-vous favorable à ce que le Parlement, sans alourdir le processus de décision, puisse s'exprimer, tous les trois ans, sur le projet de document de cadrage que le Premier ministre remettra aux partenaires sociaux avant l'ouverture de la négociation de la convention d'assurance chômage ?

Mme Catherine Fournier, rapporteur. – Le délai laissé aux partenaires sociaux pour délimiter le périmètre de compétence des Opcom, qui devront se regrouper selon une logique de filière, court jusqu'à octobre prochain. Si cette échéance n'était pas honorée, l'État prendrait la main. En conséquence, ce délai vous paraît-il trop bref ?

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Quel est votre regard sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et la contribution annuelle y afférente ? Les modalités proposées seront-elles plutôt favorables à l'emploi direct des travailleurs handicapés ou à la sous-traitance ?

Mme Florence Lassarade. – En pratique, dans les lycées professionnels qui vont créer des CFA, comment les élèves et les familles vont-ils s'y retrouver, alors que le nombre de conseillers d'éducation est voué à diminuer ?

M. Yves Daudigny. – Comment distinguer dans l'utilisation du CPF entre la satisfaction de besoins immédiats de l'entreprise, lesquels pourraient entrer dans son plan de formation, et la recherche de nouvelles compétences pour le salarié ? Le CPF ne risque-t-il pas de déroger à son principe initial ? En outre, la contribution unique ne risque-t-elle pas d'exister ? Enfin, la suppression des différents organismes lors de la création des Opcom n'induit-elle pas une perte du travail accompli par les partenaires sociaux au bénéfice d'une reprise en main par l'État ?

M. Olivier Henno. – Je partage votre opinion sur l'empilement du droit, puisque l'évaluation de la réforme de 2014 ne me semble guère avoir été conduite. En outre, ne pensez-vous pas que la formation continue a vocation à se substituer aux faiblesses de la formation initiale ?

Mme Nadine Grelet-Certenais. – L'apprentissage, devenu un objectif à part entière de la politique de l'emploi, semble désormais privilégier l'insertion professionnelle au détriment d'objectifs éducatifs de plus grande ampleur. Je prendrai pour preuve l'allongement de la durée du travail sur laquelle le projet de loi est relativement flou, en créant deux catégories d'apprentis. En pratique, le temps de travail des mineurs est aligné sur celui des salariés majeurs. Que pensez-vous d'une telle disposition ? En outre, certaines formations professionnelles, dispensées dans de petits CFA, pourraient disparaître, aggravant le problème de la mobilité et l'accès à la formation dans les zones plus rurales.

Mme Corinne Féret. – Le relèvement de la limite d'âge à 30 ans pour l'apprentissage sera-t-il bénéfique à ses effectifs ? Faut-il revenir sur la durée minimale des contrats initialement fixée à un an, en autorisant la conclusion de contrats plus courts durant toute l'année ? Enfin, l'alignement du temps de travail entre les majeurs et les mineurs simplifiera-t-il le fonctionnement des entreprises, au risque d'accroître les difficultés d'intégration de ces derniers ? La création de classes de préparation à l'accès aux métiers dès la classe de troisième, qui serait une phase intermédiaire entre la scolarisation et l'insertion par l'apprentissage en entreprises, vous paraît-elle une initiative bénéfique ?

M. Jean-Noël Cardoux. – *Le compte personnel de formation serait abondé à hauteur de 500 euros par an et plafonné au bout de 10 ans à 5 000 euros. C'est un gadget de communication ! Pensez-vous vraiment qu'il soit possible, avec une telle somme, de suivre individuellement une formation de qualité ?*

M. Jean-Michel Pottier. – *On réforme tellement vite sans prendre le temps d'évaluer les dispositifs existants, comme le démontre le peu d'évaluation de la loi de 2014 ! Nous n'avions pas signé l'accord de 2013, en raison de l'absence de co-construction de la formation entre l'employeur et le salarié. Il faut favoriser ce principe, sans pour autant le mettre en rapport avec le plan de formation de l'entreprise. La volonté politique de redéfinir les opérateurs de compétence privilégie une approche individualiste du CPF. Or, il est fondamental que les TPE, qui n'ont pas de service de ressources humaines, puissent s'appuyer sur un opérateur compétent, pour trouver des financements auprès de leur branche, de la région, ou encore des fonds européens. Le délai laissé aux branches professionnelles pour désigner leurs nouveaux opérateurs de référence est fixé au 31 octobre prochain. Cette date nous paraît irréaliste ; on ne peut commencer la définition des compétences dans un paysage social où les opérateurs sont appelés à changer ! La CPME préconise le report du délai, pour les branches, au 31 décembre et pour les opérateurs de compétence et leur accord constitutif au 31 mars 2019, quitte à prévoir une application rétroactive. Allons très vite, mais de manière plus sécurisée, à moins que l'État ne décide de reprendre immédiatement la main sur cette question. J'espère que les débats à l'Assemblée nationale absorberont cette question de manière sereine.*

La question des filières a été évacuée par un amendement gouvernemental. La logique de secteurs et de métiers nous semble désormais idoine et nous allons promouvoir cette idée auprès des deux experts qui viennent d'être nommés par le Gouvernement pour assister les branches dans la recomposition du paysage des opérateurs de compétence.

La contribution unique, c'est une farce car elle existe déjà, comme l'illustre le versement, par les entreprises, de leur contribution formation et leur taxe d'apprentissage au même opérateur : un OPCA est aussi un organisme collecteur de taxe d'apprentissage (Octa) ! Politiquement, le maintien de l'exonération pour certains employeurs ne change guère les choses. En revanche, l'Urssaf sera certes chargée de collecter ces contributions, mais elle ne sera pas capable de transmettre les données techniques nécessaires au fonctionnement de France compétences. Le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) le reconnaît lui-même. Les opérateurs de compétence vont ainsi devoir agir à l'aveugle, à l'instar des fonds d'assurance formation auprès des travailleurs indépendants qui doivent aujourd'hui justifier, a posteriori, leurs cotisations. En réponse, nous souhaitons que le texte mentionne des objectifs de renseignements par les Urssaf, faute de quoi, il faudrait laisser la collecte aux opérateurs de compétence.

La limite financière à 500 euros des CPF s'inscrit dans une logique de marché. S'acheter son action de formation risque de devenir une démarche à bas coût. Les partenaires sociaux s'étaient pourtant exprimés, dès le départ, pour le maintien du compte en heures.

L'apprentissage de 25 à 30 ans est destiné aux jeunes qui ont souvent débuté des études universitaires, voire qui en sont diplômés mais ont ensuite besoin d'une autre formation diplômante pour accéder à un métier. Nous soutenons donc cette mesure.

Il est difficile d'évaluer l'impact des mesures proposées sur l'emploi direct des travailleurs handicapés. En revanche, elles vont mettre fin à une zone d'ombre, puisque de nombreux travailleurs handicapés se trouvent dans des entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe ! Encore faut-il que l'entreprise trouve des compétences chez les travailleurs handicapés qui permettent de les intégrer. Il faut être attentif à ce que ces mesures couperet n'occulent pas les réalités des territoires. Pourvoir les emplois ne relève nullement d'un processus automatique. Enfin, sur la gouvernance de l'assurance chômage, piloter sans connaître le montant des recettes et en vertu d'un simple document de cadrage s'avère périlleux !

M. Michel Guilbaud. – *Sur le CPF, nous croyons au possible croisement entre les attentes de l'individu et celles de l'entreprise. Le CPF, dont nous sommes à l'origine, représente une fraction de la formation professionnelle, mais ne permet pas à lui seul d'effectuer une reconversion totale. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé d'y inclure le congé individuel de formation (CIF). Nous préconisons de mettre fin à la segmentation actuelle des dispositifs qui ne coïncident que fortuitement aux besoins des entreprises. Désormais, cette réforme, qui fera remonter les besoins des entreprises des branches via les observatoires de branche et les Opcom, permettra de proposer au salarié de véritables options, sans pour autant rompre ses liens avec son entreprise. C'est la raison pour laquelle le Medef a souhaité que soit inscrite dans la loi une disposition selon laquelle, lorsqu'un accord est signé avec les syndicats, le CPF est mis au service du plan de développement des compétences qui est sous-jacent. L'accord individuel sur le CPF s'impose, bien qu'il ne représente que 0,2 % de la masse salariale, alors que l'effort global de formation peut atteindre, dans certaines entreprises, jusqu'à 3 ou 4 %.*

Le Medef croit au dialogue avec les régions, et nous regrettons que le Gouvernement ne l'ait pas prévu plus explicitement. A l'inverse, l'existence d'un veto administratif nous paraît contraire au principe de liberté qui doit présider à l'établissement de CFA. Le gouvernement avait proposé, en réponse à l'abandon de la carte de formations, que soit accordé aux régions un droit de veto. Nous y sommes opposés : tous les CFA actuels ont vocation à être financés, ce qui motive l'existence d'un mécanisme de péréquation, mais les acteurs devront être plus efficaces.

Le financement par les régions des CFA doit être bien dosé et fait, pour l'heure, l'objet d'une étude conjointe entre Régions de France et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). La contribution alternance passera ainsi par les Opcom et les régions doivent pouvoir participer financièrement, de manière supplétive, au financement de ces CFA.

Lors de la négociation de la convention d'assurance chômage, les partenaires sociaux étaient déjà conscients de l'objectif d'équilibre des finances publiques. Pour autant, nous ne sommes guère favorables à l'élaboration d'un document d'orientation contenant des données relatives à nos cotisations employeurs et renvoyant à un projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS).

Le Parlement peut donner son avis, même si nous sommes dubitatifs quant à la question du cadrage. Cette démarche recoupe celle de la place des finances sociales dans les finances publiques.

Le délai assigné aux Opcom nous paraît également très court. La restructuration du paysage conventionnel devrait aboutir à un nombre de branches compris entre 50 et 100. Les filières résulteront-elles de la convergence des enjeux relatifs aux emplois ou aux métiers, voire d'enjeux économiques ? Encore faut-il que nous disposions d'un peu de temps pour débattre de ces questions sur le terrain, d'autant que l'amendement qui a conduit au resserrement du calendrier a été déposé sans concertation préalable.

On ne résume pas l'emploi des handicapés à une formule mathématique. L'agenda législatif impliquait de se prononcer d'abord sur l'adaptation de l'OETH, avant de définir les contours de la politique d'accompagnement des handicapés par les entreprises. Or, cette dernière phase de concertation n'a pas encore démarré et sera prolongée. En outre, une forme de suspicion est alimentée par les pouvoirs publics qui considèrent les accords d'entreprise agréés sur le handicap comme autant de contournements de l'OETH ! Le Gouvernement a annoncé quelques arbitrages sur la question le 5 juin dernier. Le Medef souhaite, quant à lui, rappeler l'enjeu d'une amélioration qualitative de l'emploi des personnes en situation de handicap, alors que le dispositif, tel qu'il est proposé, risque de déstabiliser l'emploi des personnes handicapées jusque-là sécurisé dans les établissements et service d'aide par le travail (Esat).

Enfin, sur l'alignement du temps de travail des mineurs sur celui des majeurs, la réalité des entreprises doit être prise en compte. Il faut être pragmatique !

Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, directrice générale adjointe chargée des politiques sociales du Medef. – *L'impact de la loi sur l'existence des CFA résulte de l'application du principe de leur création dans chaque lycée professionnel. Il est d'ailleurs étrange de constater que les inquiétudes sur la répartition des CFA, en termes d'aménagement du territoire, ne portent pas sur la répartition des lycées professionnels. Cette démarche va, en effet, accroître le risque de la disparition de CFA existants. Par ailleurs, le dispositif de financement complémentaire, prévu par la loi, est destiné à soutenir ces petits CFA qui ont vocation à perdurer, pour des motifs d'aménagement du territoire. Ceux-ci pourront encore bénéficier des nouvelles modalités de calcul du financement au contrat, où pourra être pris en compte leur éloignement géographique. On a donc plutôt circonscrit ce risque, à la réserve près que le Gouvernement l'a renforcé en acceptant que chaque lycée professionnel ait son propre CFA.*

Le passage de 25 à 30 ans est une question importante. Dans des secteurs comme la grande distribution, cette mesure permet d'ouvrir les possibilités de reconversion pour des personnes plus âgées. La recherche de la durée du contrat est associée à une meilleure évaluation, au préalable, des compétences acquises par la personne entrant en apprentissage, afin d'éviter d'entrer dans un cycle long qui ne les valoriserait pas. C'est à nos yeux un facteur d'agilité.

La modification de l'accueil des apprentis mineurs ne vise nullement leur précarisation mais à remédier au taux d'échec de l'apprentissage. Il faut que la place de ces jeunes dans l'entreprise soit valorisée. Le Medef a demandé à la fois la simplification du contrat d'apprentissage et de ses modalités de rupture. L'articulation entre l'Éducation nationale et le monde de l'entreprise, s'agissant notamment de la certification, demeure perfectible. L'association de l'entreprise aux régions permettrait de fixer des objectifs partagés en matière d'orientation vers l'apprentissage. Une voie de passage s'esquisse donc, dans un environnement plus global où la rupture demeure entre le monde de l'entreprise et l'Éducation nationale.

M. Pierre Burban. – *Je ne serai pas en contradiction avec ce qui vient d'être dit. D'une part, la transformation des opérateurs en Opcom nous pose un réel problème. L'idée d'avoir des Opcom de filières est totalement incohérente et ne permettait pas de répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Ainsi, selon que la boulangerie est artisanale ou industrielle, les emplois et les savoir-faire différent totalement ! Les formations proposées par les Opcom devront être cohérentes et la taille de l'entreprise devra être prise également en compte. La volonté du Gouvernement d'accélérer le mouvement pose manifestement problème aux branches.*

La contribution unique fera certainement l'objet d'une future réforme législative. On oublie trop souvent de dresser les bilans de l'application des lois. Cette contribution vise la participation de tous à l'apprentissage quels que soient les secteurs d'activités et la taille des entreprises. Le postulat de départ consistait dans le maintien des charges en l'état. Compte tenu de la précipitation, la compensation de l'imposition de cette contribution unique généralisée s'est avérée impossible. Cette question resurgira dans quelques années !

Enfin, nous nous sommes finalement ralliés au financement au contrat des CFA, qui sont souvent gérés par les organisations professionnelles ou les chambres des métiers et de l'artisanat. L'U2P a donc signé l'accord du 22 février dernier. Pour autant, il nous faudra être vigilants sur ce sujet : ainsi, en Italie, certains métiers, comme le travail du verre qui relève pourtant du patrimoine historique transalpin, n'existent plus. Les monuments historiques italiens sont désormais obligés de se fournir en France... Les régions doivent combler les handicaps géographiques : si une section professionnelle ne peut plus être ouverte en-deçà de vingt-cinq élèves, beaucoup de métiers pourraient disparaître !

M. Alain Milon, président. – *Il faudrait s'inspirer de la loi de bioéthique et réexaminer systématiquement, tous les sept ans, les dispositifs législatifs en vigueur.*

Mme Victoire Jasmin. – *Tenons compte des intempéries et des risques majeurs dans la réflexion sur la durée des contrats d'apprentissage, que l'on peut rencontrer autant dans l'hexagone qu'en outre-mer !*

M. Alain Milon, président. – *Mesdames, Messieurs, je vous remercie de votre participation.*

III. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS

Réunie le mercredi 20 juin 2018 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission entend les organisations représentatives des salariés.

M. Alain Milon, président. – Mes chers collègues, nous poursuivons nos travaux sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, pour la liberté de choisir son avenir professionnel que nous examinerons, en commission la semaine prochaine et en séance publique la semaine du 9 juillet prochain. Nous accueillons ce matin les organisations représentatives des salariés : M. Philippe Debruyne et Mme Chantal Richard de la CFDT ; MM. Éric Courpotin, Maxime Dumont, Mme Aline Mougenot et M. Michel Charbonnier de la CFTC ; M. Jean-François Foucard et Mme Laurence Matthys de la CFE-CGC ; MM. Denis Gravouil et Lionel Lerogeron de la CGT et Mme Karen Gournay de FO.

Je les remercie d'avoir répondu à notre invitation et je vais donner la parole à chaque organisation pour 10 minutes d'exposé introductif. Je donnerai ensuite brièvement la parole à nos rapporteurs qui vous déjà ont reçus dans le cadre de leurs auditions, puis aux commissaires qui souhaitent vous interroger.

M. Philippe Debruyne (CFDT). – Ce projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel nous a été présenté par le Gouvernement comme le volet « sécurisation » des réformes en cours sur l'emploi. Selon lui, ce texte présentait deux aspects : un relatif à la formation professionnelle, incluant notamment l'apprentissage et l'assurance chômage ; et un second traitant de plusieurs mesures relatives à l'emploi, notamment la problématique spécifique des travailleurs des plateformes, du handicap, des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Sur le premier aspect – formation professionnelle, apprentissage et assurance chômage – l'ambition affichée du gouvernement était de répondre aux mutations en cours, qu'elles soient technologiques, numériques ou écologiques, affectant l'économie et les mutations du travail. Cette ambition s'articule autour de trois axes : la lutte contre le chômage de masse, la question de la transition professionnelle et l'avènement d'une société de la compétence.

Nous pouvions nous retrouver sur ces objectifs. C'est la raison pour laquelle la CFDT s'est engagée dans l'ensemble des concertations et négociations qui ont eu lieu avant le dépôt du projet de loi.

Nous avons souhaité aborder ces négociations dans une démarche systémique, à la différence du Gouvernement qui privilégiait une approche public par public. En outre, nous visions à construire des réponses pertinentes, sur l'accès aux droits des publics les plus fragiles notamment.

La difficulté à laquelle nous avons été confrontés dans ces négociations alors que certains diagnostics étaient partagés par l'ensemble des partenaires sociaux, a résidé dans les arbitrages forts, voire les préjugés du Gouvernement qui ne procédaient pas du diagnostic partagé.

En outre, le Gouvernement avait une approche très cloisonnée. Nous avons essayé d'apporter des éléments de cohérence. Je citerai deux exemples en lien avec la négociation sur l'assurance chômage et la formation professionnelle : la question des transitions professionnelles et celle de la pédagogie de l'alternance. Pour nous, il ne s'agit pas de s'interroger uniquement sur le financement de ce dispositif, son montant et son pilotage. Il est nécessaire de réfléchir aux stratégies à mettre en place, au développement de compétences qui soient adaptés aux futurs enjeux de la société.

Au final, nous voyons quelques éléments positifs dans cette réforme globale, qui va au-delà de ce projet de loi. Je pense notamment à la formation des demandeurs d'emploi et des réformes autour du plan d'investissement dans les compétences. J'ai toutefois une réserve sur ce point : pour l'année 2017, ce plan d'investissement dans les compétences est largement financé par les partenaires sociaux. Pour autant, il est mis en œuvre dans le cadre des contractualisations entre les régions et l'État, sans association des partenaires sociaux. Nous nous interrogeons ainsi sur la place des partenaires sociaux dans la construction de ces pactes régionaux pour les prochaines années.

Une autre avancée positive concerne la réforme de l'apprentissage. Cette dernière doit, pour nous, s'inscrire dans les réflexions sur les pédagogies de l'alternance et concerner tous les publics : les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi, et s'articuler autour du développement des compétences.

Si nous constatons des avancées majeures sur les principes, des questions persistent sur les dimensions opérationnelles. En outre, il nous semble essentiel, pour une réforme réussie, de se concentrer sur la manière de mieux accompagner les apprentis, et ne pas se concentrer uniquement sur les questions de financement ou les jeux de pouvoirs.

Le troisième point positif de cette réforme – que l'on doit à la négociation collective – est l'accompagnement des transitions professionnelles. Le présupposé de l'exécutif est qu'il suffirait de construire un droit à la démission pour construire les transitions professionnelles. Nous nous sommes battus dans le cadre des négociations sur la formation professionnelle et l'assurance chômage pour que, si ce droit existe pour les démissionnaires, l'accent soit mis, pour les personnes en emploi, sur la mobilisation du compte personnel de formation pour des projets de transition professionnelle.

En outre, face à la volonté du Gouvernement de désintermédiaire, nous avons obtenu le principe du financement du conseil en évolution professionnelle pour tous. Il reste néanmoins à aller jusqu'au bout des questions de financement, d'accompagnement et de droit effectif à la transition professionnelle.

En revanche, nous avons des désaccords de philosophie générale et de choix structurels sur deux sujets : il s'agit tout d'abord de la volonté du gouvernement de désintermédiaire la formation professionnelle. L'idée selon laquelle, il suffit de monétiser le CPF (compte personnel de formation) et d'instaurer une application numérique pour que l'accès à la formation professionnelle soit simplifié est fausse. Il est nécessaire d'accompagner ces personnes, que ce soit au niveau interprofessionnel dans l'accompagnement au plus près des territoires, ou dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, afin de co-construire la sécurisation des parcours.

L'autre différence d'approche concerne la simplification, essentiellement abordée par le Gouvernement sous l'angle de la « tuyauterie », et non pas de la gouvernance. Ainsi, cette simplification devait aboutir à une seule cotisation pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Le texte adopté par l'Assemblée nationale maintient les deux cotisations et les éléments de simplification ne sont pas si évidents. En outre, ces éléments de tuyauterie ont été mis en place à partir de l'agence France Compétences. Or, il reste un angle mort important portant sur la mise en œuvre concrète dans les territoires et les entreprises de cette réforme.

Pour que cette réforme aboutisse, trois points nous paraissent essentiels -c'est le message que nous portons depuis plusieurs semaines. Il s'agit tout d'abord de construire les conditions opérationnelles de sa réussite : comment faire vivre les droits ? En outre, il est nécessaire d'avoir une approche globale et un portage politique de cette réforme. Elle ne peut se réduire à réfléchir à la seule tuyauterie financière. Par ailleurs, la dimension territoriale reste aujourd'hui la grande oubliée. Nous avons essayé de travailler sur ce point en promouvant le dialogue social dans l'entreprise. Or, l'on constate la remise en cause du bilan à six ans de l'engagement social de l'entreprise sur le développement des compétences des personnes et les enjeux de certification. Ces points sont très peu portés par cette réforme, alors qu'ils étaient au cœur de la dernière réforme sur l'accès de tous à la certification.

Nous avons en outre un changement radical de philosophie qui n'est pas assumé par le Gouvernement, mais qui est réel dans ses propositions : il fait ainsi passer l'assurance chômage d'un système contributif à un système de minima sociaux, sans l'assumer. Nous rappelons que nous n'étions pas demandeurs de cette réforme. Un accord, négocié l'année dernière et entré en vigueur en novembre 2017, avait déjà traité une large partie des points énoncés.

Nous avons toutefois contribué aux négociations multipartites sur les démissionnaires, les indépendants, la modulation de la cotisation, la gouvernance et le renforcement des contrôles. Un point positif est l'évolution de l'échelle des sanctions. En outre, concernant les démissionnaires, la loi prévoit désormais l'accès à ce droit au bout de 5 ans, contre 7 ans comme le prévoyait l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018.

S'agissant des indépendants, une difficulté majeure est que l'on passe d'un système de contribution à l'assurance chômage à un système où on indemniserait les indépendants sans cotisation.

Cela signifie une hausse des dépenses pour l'assurance chômage sans que des ressources supplémentaires soient prévues. Il y a donc un risque de baisse des droits pour l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, un amendement vient d'être adopté à l'Assemblée nationale prévoyant que les mois indemnisés seront comptabilisés dans les trimestres de cotisation pour la retraite. Là encore, alors qu'une concertation sur les retraites est en cours, on apporte un changement important sans le dire.

On nous propose également une expérimentation sur les CDD de remplacement. Nous sommes très réservés. Il s'agit d'une question d'ordre politique et non technique comme cela est présenté. La vraie question est de savoir comment changer les comportements, les méthodes de recrutement ou encore la gestion de la main-d'œuvre. Nous sommes extrêmement attachés à une responsabilisation des acteurs dans le cadre de la négociation collective. Il ne doit pas seulement s'agir d'une mesure financière, mais d'une mesure de gestion de l'emploi et de réduction des abus de recours aux contrats courts.

Nous aborderons sans doute les règles de cumul entre allocation chômage et salaire. Je rappelle que la négociation de l'année dernière avait traité ce point. Leur remise en cause à l'occasion de cette réforme fait porter un risque grave sur le retour à l'emploi des personnes concernées.

Je souhaite également insister sur le risque considérable sur le financement du système, en raison de la baisse des recettes et de la fin du régime contributif.

Enfin, je vous mets en garde contre le risque véhiculé par la mise en place d'une charte pour les travailleurs des plateformes. Cette dernière serait unilatérale et elle pourrait remettre en cause la capacité de ces travailleurs à faire valoir leur contrat de travail.

Les dispositions concernant le handicap sont plutôt décevantes par rapport à la concertation. Nous sommes également demandeurs d'être partie prenante des négociations internationales pour les travailleurs transfrontaliers.

Les mesures ne sont pas non plus à la hauteur en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Tous les partenaires sociaux ont fait ensemble des propositions pour faire évoluer ces mesures sur ces deux points.

M. Maxime Dumont (CFTC). – *Avant tout, je souhaite revenir sur la manière dont se sont déroulées les négociations. Nous nous sommes engagés dans l'ensemble de ces dernières. Ainsi, en matière d'apprentissage nous avons été très largement partie prenante. Le texte auquel nous avons abouti était plutôt bon pour nos jeunes et pour l'apprentissage. Nous ne pouvons regretter que l'ANI n'ait pas été repris dans son intégralité, d'autant plus qu'il a été conclu dans des conditions très compliquées, avec des rythmes de négociation extrêmement soutenus. Nous ne pouvons que regretter que le Gouvernement continue à presser les négociateurs, mais également les parlementaires, ne permettant pas un travail approfondi. Les grandes lignes politiques sont annoncées par le Gouvernement, et nous découvrons au fil de l'eau des amendements qu'il dépose à l'Assemblée nationale. Cela nous oblige à travailler les dossiers par petits bouts sans révision d'ensemble. Cela a énormément perturbé notre travail. Nous ne nous sentons pas acteurs des décisions prises pour la Nation et nos concitoyens.*

En ce qui concerne l'apprentissage, ou d'autres domaines, les réformes nous sont imposées. A titre d'exemple, les partenaires sociaux avaient décidé de conserver les Fongecif (Fonds de gestion des congés individuels de formation), car leur expérience et leurs compétences nous semblaient importantes et ont été démontrées. Or, l'État a décidé de ne pas les retenir et de remplacer le CIF par le CPF de transition professionnelle. Certes, les partenaires sociaux ont accepté d'aller dans cette direction mais, contrairement à ce qui a été dit, ce ne sont pas les partenaires sociaux qui sont responsables de la fin des Fongecif, mais bien le Gouvernement.

La création des CPIR, appelées à réintégrer les effectifs et une partie des compétences des Fongecif, est donc une bonne chose. Pour autant, on n'en mesure pas toutes les conséquences pour les futurs Opco L'État souhaite donner plus de missions à ces derniers, dont celle d'accompagner – et c'est une bonne chose – les entreprises et notamment les petites, face à leurs difficultés à promouvoir la formation professionnelle. Nous posons la question de savoir s'il ne serait pas bon que les Opco puissent également accompagner les salariés. Ils ont en effet un rôle paritaire.

Dans les points positifs dans cette loi -il y en a quelques-uns, heureusement- nous avons noté la reprise du passeport formation. Il est de nouveau remis en avant et pourra servir pour accompagner le salarié. Nous avons obtenu que l'entretien professionnel soit l'occasion d'évoquer le CEP. Il faudrait aller plus loin et préciser que l'opérateur compétent soit l'indiqué au salarié à cette occasion.

Nous sommes réservés sur l'abondement correctif prévu lorsque l'entretien professionnel fait apparaître que le salarié n'a pas bénéficié pendant six ans de deux des trois actions prévues par la loi. Nous pensons que cet aspect uniquement coercitif n'apporterait pas grand-chose aux salariés en eux-mêmes. Certes cet abondement est nécessaire. Mais nous pensons également nécessaire de créer une obligation de l'employeur d'une rencontre sur le temps de travail avec un CEP. Cette rencontre doit avoir lieu pendant le temps de travail et être payée par l'entreprise. A la suite de cet entretien, le conseiller en évolution professionnel peut proposer de mettre en place un bilan de compétences. Celui-ci devrait être payé intégralement par l'entreprise, via l'abondement complémentaire. Cela rendrait le système plus efficace.

En ce qui concerne l'emploi des travailleurs handicapés, nous pensons également que le texte apporte des aménagements qui sont non négligeables. On sait que les postes adaptés sont compliqués à obtenir. Les entreprises préfèrent payer la cotisation de 6 % plutôt que d'embaucher des personnes handicapées. Il en va de même pour l'apprentissage. Nous avons une demande à ce sujet : au bout de trois ans, en cas de non-respect de l'obligation d'employer des personnes handicapées, un référent handicap devrait être mis en place dans l'entreprise. Celui-ci serait soit un élu du nouveau CSE, soit de la DUP. Il serait formé par l'Agefiph et disposerait de 60 heures de délégation supplémentaires par mois, dédiées à sa mission qui consisterait à créer des conditions d'accès à l'emploi de salariés en situation de handicap et à la sensibilisation des salariés de la structure, ainsi qu'à l'accompagnement des salariés de la structure porteurs d'un handicap. Elle prendrait fin lorsque le plancher d'obligation d'emploi serait atteint. A défaut d'un élu volontaire, la mission pourrait être assurée par tout salarié de l'entreprise. C'est une approche nouvelle que nous proposons.

En ce qui concerne l'action en faveur de l'égalité professionnelle, le projet mis en place prévoit dans un délai de trois ans de réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Puisque l'on constate ces inégalités, pourquoi se donner ce délai de trois ans, alors que le problème d'égalité professionnelle a été constaté ? Pour nous, il faut donner un délai d'un an pour réduire ces dernières, à partir du moment où elles sont constatées. En outre, cette action ne concerne que les structures de plus de 250 salariés. Que fait-on pour les structures de moins de 250 salariés, alors même que c'est dans ces dernières qu'il y a le plus d'inégalités professionnelles ? Dans les autres, il existe des institutions représentatives du personnel.

Enfin, sur l'apprentissage, nous sommes favorables à l'ensemble des dispositions. Il faut toutefois rappeler que l'apprenti devrait avoir les mêmes droits que les étudiants et prendre les mesures nécessaires en conséquence : carte d'étudiant, prêt étudiant, restauration, hébergement, transport.

En revanche, il y a un certain nombre de points négatifs. Mon collègue de la CFDT en a rappelé plusieurs. Le CPF monétisé en est un. C'est une incompréhension du Gouvernement -ou peut-être un dogme- que de penser que l'on donne plus de droit en mettant tout le monde à 14,28 euros de l'heure pour pouvoir faire une formation. Or, on a démontré que cela n'était pas le cas. Au contraire, cela réduit les droits des salariés. Il faut absolument augmenter le taux de conversion. Nous vous proposons 40 euros par heure, ce qui est la moyenne actuelle dans l'ensemble des Opca pour la formation professionnelle.

Nous avons proposé pour les CPF de transition professionnelle l'obligation de passer par un CEP. Cette mesure n'a pas été reprise. Nous demandons qu'il continue à exister un accompagnement pour le CPF de transition professionnelle, soit par le CEP, soit bien évidemment par la possibilité d'avoir recours à un bilan de compétences. Cela permet de ne pas se tromper dans la formation longue désirée. Il doit être proposé au salarié le financement de ce bilan de compétences dans le cadre du CPF de transition professionnelle.

Nous sommes en faveur de la création des CPIR pouvant permettre aux partenaires sociaux de reprendre une place dans la négociation régionale, laissée libre par la suppression des Coparef. Il y a toutefois une catégorie de salariés qui ne se retrouve pas dans les CPIR : ceux issus des secteurs multiprofessionnels. Il faut que ceux-ci puissent être représentés dans les CPIR, pour pouvoir faire entendre leurs voix.

Nous demandons que les co-investissements, pour lesquels la CFTC était largement demandeur, aillent au-delà du 50/50 dans les entreprises. En effet, on co-investit sur une demande de l'entreprise.

Nous venons d'apprendre, comme tout le monde, que le conseil d'administration de France compétences sera composé de 15 membres. Nous émettons de vives interrogations. Cela signifie que les partenaires sociaux auront une représentation à une personne par organisation syndicale. On le sait, par expérience, il est très difficile de pouvoir avoir une animation et une transmission correcte sans avoir de suppléance. Nous avons peur qu'il ne se transforme en chambre d'enregistrement.

M. Jean-François Foucard (CFE-CGT). – Nous considérons qu'il y a eu globalement un problème de forme. En outre, il y a des problèmes de fond.

Les deux domaines qui étaient initialement abordés par le projet de loi étaient la formation professionnelle et le chômage. Sont venues se greffer des concertations au fil de l'eau sur le handicap, l'égalité professionnelle et la lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal. En outre, des discussions sur la fonction publique sont apparues.

Même les aspects pourtant cadrés n'ont pas été respectés. On nous a reproché d'avoir tué les Fongecif, alors que nous étions contre leur suppression qui était dans la lettre de cadrage.

Sur le fond, il y a un changement radical de philosophie tant sur la formation professionnelle que le chômage. On postule la responsabilité individuelle et, de façon populiste, on a instauré un compte en euros. On imagine mal que les salariés mobilisent massivement leur CPF hors temps de travail. Les droits inscrits seront donc mobilisés par Pôle emploi lorsque les titulaires seront au chômage. C'est dramatique de devoir attendre de devenir chômeur, avec les différents traumatismes que cela entraîne, pour pouvoir bénéficier d'une transition professionnelle. Il reste un angle mort : la transition professionnelle en entreprise. Aujourd'hui, tout est axé sur l'apprentissage. Mais il s'agit de l'apprentissage infra-bac, qui concerne 20 % de la population. Certes ce n'est pas négligeable, mais tout axer sur les prochaines évolutions technologiques sans se préoccuper sur la manière dont les gens en situation de travail - 16 millions de travailleurs - vont se les approprier, n'est pas pertinent en termes de compétitivité.

S'agissant de l'assurance chômage, sans aller jusqu'à parler de minima social, on voit que l'Etat va reprendre la main sur le système contributif. Le rapporteur a évoqué la baisse de la cotisation patronale de 4 % à 2 % lors de la prochaine loi de finances. Nous pensons qu'il n'y aura pas de nouvel accord « convention d'assurance chômage » en 2020. Elle n'aurait pas de raison d'être. On nous parle également beaucoup du bonus-malus. Concrètement, s'il n'y a plus de cotisations patronales, le bonus-malus n'aura aucun effet.

Il a été expliqué que l'Unédic était déficitaire. Mais, les deux tiers du déficit viennent de charges indues imposées par l'Etat, et un tiers est dû au problème de la crise qui dure depuis 10 ans. Comme le système est contracyclique, ce déficit est normal. Je rappelle que nous n'avons pas pu créer de réserve en raison de l'opposition de la partie patronale avant 2007.

Il y a un dogme selon lequel l'Etat et le quadripartisme seraient plus performants que les corps intermédiaires. Actuellement, de grandes idées sont lancées, mais l'opérationnalité dépendra de décrets sur lesquels nous n'avons aucune visibilité. On a tué la confiance entre les différents partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs. Je pense notamment aux régions.

Nous vous mettons en garde sur la création d'une charte pour les plateformes. De manière très simple, ou bien il s'agit de salariés, ou bien il s'agit d'indépendants. Si ce sont des salariés, l'intermédiation existe déjà via l'intérim. S'il s'agit d'indépendants, alors il y a des règles qui doivent être négociées.

Ce n'est pas une charte : cela s'appelle des droits d'usage, assortis de devoirs. Le rapport n'étant pas équilibré, nous pensons que la négociation doit être collective. Nous vous demandons de ne pas créer une zone grise entre ces deux statuts. Une partie du problème a été traité en 2017 sur les portés : on a créé les salariés portés. Ce sont des indépendants qui veulent la couverture des salariés, mais pas les risques. Cela leur coûte un peu plus cher. C'est un public restreint et bien délimité. Ils doivent vendre de la prestation intellectuelle.

Le Gouvernement a eu beaucoup d'ambition sur la partie égalité professionnelle, ainsi que sur le handicap. Globalement, la montagne a accouché d'une souris. Certaines choses vont dans le bon sens, d'autres non. La CFE-CGC avait deux propositions. Pour les sociétés cotées, une partie de la rémunération variable du dirigeant -10 ou 20 %- pourrait dépendre d'objectifs liés à la mixité. Il faut arrêter de penser que l'absence d'égalité entre les hommes et les femmes vient de la base. Une femme qui finit sa carrière en tant que chef de service au lieu d'être directeur connaît une différence de revenus significative. Nous vous incitons à améliorer les choses pour les rendre plus opérationnelles.

Pour le détachement et le travail illégal, les propositions vont dans la bonne voie. Toutefois, nous aimerions que les inspecteurs puissent procéder aux vérifications à partir de documents rédigés en français. En outre, sans moyen supplémentaire, cette mesure restera des vœux pieux. Comment mener 7 000 contrôles, alors que l'on baisse les effectifs de contrôle ?

Nous sommes en faveur d'une agence nationale pour l'égalité professionnelle concentrant les données disponibles pour éclairer les entreprises et les branches.

Enfin, l'entretien professionnel, clé de voute de l'ANI de 2014, a perdu de son efficacité en raison du lobbying patronal. En effet, toutes les contraintes qui avaient été prévues si l'entreprise ne le mettait pas en œuvre, sont en train d'être vidées de leur sens. Or, l'entretien professionnel est le pendant du CEP pour l'ensemble des salariés sur le territoire. Vous pouvez avoir tous les outils que vous voulez, comme le CPF de transition professionnelle, si vous ne savez pas où aller, cela n'aura aucun impact.

M. Lionel Lerogeron (CGT). – *Le Gouvernement a structuré ce projet de loi sur un objectif unique et dogmatique de ne financer la formation professionnelle que si elle répond au besoin du marché, quelles qu'en soient les conséquences. Antoine Foucher, le directeur de cabinet de Mme Pénicaud, déclarait récemment devant les OPCA que c'est un pari. Nous trouvons excessivement dangereux de faire un pari sur l'avenir des salariés et de notre économie.*

En outre, il y a un grand absent dans cette réforme : c'est la réflexion sur la manière de réussir à bien faire son travail dans ce pays. Or, la réforme renvoie la responsabilité de sa formation au salarié. Nous pensons que la formation doit être pensée dans un cadre collectif. Qui peut mieux connaître les besoins d'évolution et de formation que les salariés eux-mêmes ? Or, avec la disparition d'un certain nombre d'aides prévues par les négociations collectives, tels que les plans de formation, il est demandé au salarié, seul, d'être capable d'anticiper les transitions économiques, écologiques, numériques. Nous pensons qu'il y a là un abandon total à la loi du marché.

En ce qui concerne l'apprentissage, il y a eu un certain nombre de réunions. Or, lorsque le Gouvernement a constaté que les conclusions n'allaient pas dans le sens qu'il souhaitait, il a décidé de les stopper brutalement et de présenter un rapport qui ne reprenait pas les échanges que nous avons pu avoir. En outre, la négociation s'est faite dans un cadre très contraint. Notre lettre de mission était très précise et il ne nous était pas possible de nous en écarter. La ministre a même essayé de nous faire porter la responsabilité de la suppression du CIF.

On est en train de détruire la formation professionnelle initiale par la mise en concurrence avec d'autres formes de formation. Cela se traduit par la baisse de moitié du « hors quota » de la taxe d'apprentissage, qui permet aux lycées professionnels d'acheter du matériel pour former les élèves. En outre, on fusionne des dispositifs, comme le contrat d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, conçus pour répondre à des besoins différents. On constate également un assouplissement de nombreuses règles relatives au contrat de travail de l'apprenti.

Cette réforme va entraîner une nouvelle baisse du financement de la formation professionnelle. Elle va réorienter une partie de l'argent de la formation vers des personnes privées d'emploi. Certes, c'est à saluer. Mais cela se fait au détriment des salariés en activité. En outre, l'État va centraliser la gestion de ces fonds ce qui ouvre la voie à leur utilisation à d'autres effets.

Mais l'escroquerie la plus flagrante de cette réforme reste la monétisation du compte personnel de formation. En effet, si on fait les calculs correctement, avant la réforme, un salarié qui avait acquis 150 heures de formation pouvait obtenir un financement moyen de 5 250 à 6 000 euros. Aujourd'hui, avec, la monétisation du CPF, cette somme sera comprise entre 3 058 et 3 108 euros. Cette réforme acte la fin du congé individuel de formation. Or, c'était le seul droit dont pouvait bénéficier un salarié, lui permettant d'être formé sur son temps de travail, en conservant sa rémunération. Le CPF de transition professionnelle n'est pas l'héritier du CIF ; c'est un autre dispositif. En effet, la formation de transition professionnelle se faisant hors temps de travail, le salaire n'est pas garanti.

M. Denis Gravouil (CGT). - *Beaucoup de choses ont déjà été dites sur l'assurance chômage. Je vais compléter sur certains points. Tous les partenaires sociaux -y compris la CGT parfois pointée du doigt comme le « vilain petit canard » refusant de signer les accords- avaient une position commune visant à rappeler que l'assurance chômage est une assurance sociale et qu'elle est financée par des cotisations. Or, nous constatons un changement de philosophie, souhaité par le Gouvernement, qui consiste à passer à une logique de cotisation ouvrant des droits, à un financement par l'impôt, la CSG, imposant des devoirs. Il en est de même pour la formation professionnelle, l'apprentissage : nous avons le sentiment d'un changement de système qui sera extrêmement préjudiciable et qui écarte la responsabilité des employeurs.*

Il en est de même pour le recours au contrat court et la précarité : la responsabilité du chômage est renvoyée aux précaires et les chômeurs. Pour les démissionnaires, par un accord entre partenaires sociaux, nous souhaitons que les droits des démissionnaires ne soient pas dégradés par rapport à ceux d'autres demandeurs d'emploi allocataires pour d'autres motifs.

Nous regrettons que le curseur placé à 5 ans d'ancienneté, même s'il a été abaissé, pour pouvoir bénéficier de ce dispositif d'ailleurs très complexe -CEP, puis instance ad hoc, puis validation par Pôle emploi. Cette complexité limitera l'accès, notamment pour les plus jeunes qui, compte tenu de leurs études et des années de précarité, auront du mal à satisfaire la condition d'ancienneté. On est loin d'une assurance chômage universelle. On nous parle très précisément de 29 300 personnes potentielles concernées par ce dispositif.

Pour les travailleurs indépendants, nous avons proposé, pour lutter contre le dumping social, qu'ils puissent avoir des droits à l'assurance chômage. Mais il faut des droits équivalents à ceux des salariés et financés de la même façon, par équivalence avec la cotisation patronale, qui soit acquittée par les donneurs d'ordre. Nous pensons aux plateformes numériques. Or, on nous propose un système forfaitaire, limité dans le temps à six mois et à 800 euros par mois comme le préconise le rapport de préfiguration IGAS/IGF. Le nombre de bénéficiaires serait limité. Surtout, il s'agit d'un système de filet de sécurité minimal. On introduit le loup dans la bergerie par un système qui change de nature, et remet en cause la logique des droits contributifs.

En ce qui concerne la précarité et la « permittence », la question est bien de faire reculer le recours aux contrats précaires. Je ne me limite pas aux contrats de moins d'un mois pour lequel nous sommes en négociation dans les différentes branches. Les formes de précarité sont nombreuses. Les chiffres du chômage montrent une augmentation de la précarité malgré la baisse constatée pour la catégorie A. Les demandeurs d'emploi en catégories B et C ont augmenté de 8 % au cours de l'année 2017 et la tendance se poursuit en 2018 traduisant une explosion des contrats précaires. Cette structuration du marché est voulue par le Gouvernement, qui à travers les ordonnances, a encouragé le recours à la précarité. Or, ces contrats sont une forte contrainte pour trouver un logement, pour établir une vie de famille, notamment chez les jeunes.

Les négociations sur l'assurance chômage avaient déjà échoué en 2016 sur ces questions face à l'intransigeance du patronat. Cette lutte contre la précarité n'a pas été traitée. Par une manœuvre déloyale, le Gouvernement s'est arrangé avec le patronat pour faire en sorte que le bonus-malus -déjà peu incitatif à nos yeux- soit renvoyé à une négociation dans chacune des branches. En outre, on fait passer l'idée selon laquelle ce seraient les travailleurs précaires qui optimiseraient leur temps de travail afin de cumuler revenus du travail et assurance chômage. En réalité, il s'agit d'alternance de courtes périodes de travail, ou de temps partiel, et de périodes de chômage faiblement indemnisé. La convention de 2017 a déjà prévu une baisse des allocations des travailleurs en activité réduite. Le Gouvernement envisage de retirer le bénéfice des allocations chômage à toute personne qui au bout d'un an continuerait à alterner des petits boulots avec des périodes de chômage, comme si ces personnes ne cherchaient pas de CDI.

Nous verrons les suites réservées à ces réflexions sur les contrats courts. Nous allons nous retrouver pour des négociations sous pression. Le fait de mettre en balance les discussions des contrats courts avec cette menace sur la disparition des allocations chômage est à combattre avec la plus grande fermeté.

Nous avons proposé, dans la négociation, de sortir de cette logique de coercition et de suspicion à l'égard des chômeurs, basée sur le fait que l'on amalgame les demandeurs d'emploi aux 0,4 % de fraudeurs. La CGT propose au contraire une logique de confiance, un droit au travail, qui par ailleurs est prévu par la France dans différents traités, notamment le traité du Pidesc (Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) non appliqué, et un droit à l'accompagnement. Cela nécessite de ne pas supprimer de postes à Pôle emploi, alors même que le budget 2018 est en baisse de 50 millions d'euros et qu'on nous annonce 4 000 suppressions de postes. En outre, nous pensons que beaucoup de choses devraient être améliorées dans le service public de l'emploi. Beaucoup d'offres sont illégales depuis que Pôle emploi ne les clarifie plus. De même, le milliard de trop-perçu sur les 37 milliards d'allocations versées est absolument insupportable. Ce sujet que nous portons depuis plusieurs années arrive enfin sur la table. Un certain nombre de réglementations ne sont pas appliquées. Je ne prendrai qu'un seul exemple : l'accord de 2017 -que nous n'avions pas signé- prévoyait un point positif pour contrebalancer la baisse des droits des seniors -à savoir un abondement du CPF pour les 50-55 ans. Malgré nos demandes conjointes au bureau de l'Unédic ou au conseil d'administration de Pôle emploi, cette disposition qui aurait dû entrer en vigueur le 1^{er} novembre n'est toujours pas appliquée. Pôle emploi explique que ce retard est dû à des difficultés informatiques. Il existe une forte attente des salariés.

Un amendement à l'Assemblée nationale a introduit la création d'une nouvelle forme de précarité qu'est le recours au CDD pour couvrir plusieurs remplacements. Il s'agit pour nous de la poursuite d'un travail de flexibilisation que vous devez refuser. Il en est de même pour la charte pour les plateformes. Cette dernière ne servira qu'à sécuriser les plateformes souhaitant requalifier le contrat de travail de leurs salariés, en contrat de travail faussement indépendant. On ira ainsi vers une fragilisation des travailleurs concernés et une sécurisation de ceux qui ne respectent pas le droit, et qui font également concurrence à d'autres employeurs, notamment les artisans, qui respectent la norme.

Le texte ne va qu'à mi-chemin sur les travailleurs détachés, notamment dans le secteur du transport, ou les travailleurs transfrontaliers. Des négociations sont en cours entre les États en matière d'assurance chômage pour revoir les flux financiers entre les différents pays. Le Luxembourg et la Suisse nous doivent de l'argent. J'attire votre attention sur le fait qu'il risque d'y avoir une redéfinition des droits des demandeurs d'emploi concernés.

Sur l'égalité professionnelle ou le handicap, nous regrettons que ces sujets soient traités par amendement. Des reculs ont eu lieu, sur la pénibilité notamment sous la pression du patronat. La question du salarié se retrouvant inapte n'a pas été réglée. On est censé les protéger, or on les met en difficulté par manque d'accompagnement.

Nous sommes également très loin des mesures nécessaires pour résorber les inégalités entre les hommes et les femmes, et lutter contre les violences sexistes au travail. Nous déplorons notamment que l'AVFT, seule association qui travaille sur la question des violences faites aux femmes au travail, ne bénéficie plus de subventions de la part du ministère de Mme Schiappa.

L'intersyndical a fait une déclaration commune sur ce sujet. Nous demandons au Parlement de réfléchir à la création d'un congé paternel obligatoire et rallongé, en plus du rallongement du congé maternité, de façon à ce que l'on progresse réellement dans le partage des tâches et l'éducation des enfants, dès la naissance.

Mme Karen Gournay (FO). – *FO déplore le non-respect des dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 22 février 2018 relative à la formation professionnelle et à l'assurance chômage. Même si les interlocuteurs sociaux ne sont pas des co-législateurs et que le législateur n'est pas tenu de reprendre l'intégralité de ces textes, il existe tout de même une philosophie qui se doit, à notre sens, être respectée.*

En outre, l'ambition du projet de loi est loin d'être à la hauteur des annonces de l'exécutif. Contrairement à ce qui nous avait été annoncé, cette réforme ne constitue pas le volet sécurité qui devait faire suivre au volet « flexibilité » mis en œuvre l'été dernier avec la réforme du code du travail par ordonnances. Ce projet porte gravement atteinte aux droits des travailleurs. Les dispositifs relatifs à la formation professionnelle concourant à l'objectif historique de promotion sociale, restent dans ce texte dans une optique de flexibilité.

En outre, les dispositions relatives aux travailleurs détachés ne devraient pas être traitées dans un projet de loi fourre-tout, mais faire l'objet d'une transposition ambitieuse de la directive révisée.

Nous sommes parvenus à trouver quelques points positifs à ce projet. Toutefois, lors de cette audition, nous souhaitons mettre en avant les aspects négatifs de ce texte.

FO dénonce la suppression pure et simple du congé individuel de formation, dispositif de formation à l'initiative des salariés. De manière générale, ce Gouvernement abroge les dispositifs garantis collectivement pour ne laisser substituer que les droits individuels tendant à laisser les salariés responsables de leur parcours professionnel. A notre sens, il s'agit, ni plus ni moins d'une logique d'individualisation des droits et non plus d'une logique de droits collectifs.

Nous sommes également opposés au choix opéré de monétisation du compte personnel de formation. Cela conduirait à notre sens, irrémédiablement, à une diminution des droits des travailleurs. Si le Gouvernement souhaite persister dans sa volonté de détruire les droits d'initiative personnelle d'accès à la formation garantis collectivement, en supprimant le CIF, FO souhaite que davantage de garanties soient inscrites dans la loi, quant à la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle. Pour nous le CPF de transition professionnelle est un minima. Il doit présenter les mêmes garanties collectives que le CIF, et nous demandons que l'enveloppe dédiée à ce dispositif soit rehaussée, afin de permettre à davantage de travailleurs d'en profiter. Nous condamnons également le choix du Gouvernement mettant en péril les Fongecif et le choix fait d'ouvrir la prestation du CEP à des structures privées, au moment où cet accompagnement va enfin disposer de moyens financiers dédiés.

Nous recommandons que des moyens humains et financiers soient accordés aux Fongecif et qu'une évaluation objective des prestations fournies par l'ensemble des opérateurs soit réalisée à l'horizon 2021. Celle-ci doit permettre d'imaginer des axes d'amélioration. Nous rappelons également notre attachement au paritarisme de gestion que nous avons toujours défendu. Nous condamnons ainsi le choix de faire disparaître les instances paritaires interprofessionnelles nationales et régionales. Les interlocuteurs sociaux ont fait la démonstration au sein de ces différentes instances, et à tous les niveaux, de leur expertise et de la bonne utilisation des fonds confiés.

Nous sommes opposés à la création de l'agence France Compétences dans les termes du projet de loi, car la composition de son conseil d'administration ne laisse qu'une place réduite aux interlocuteurs sociaux. Nous regrettons également la décision de transférer les consultations en matière d'emploi, de formation et d'orientations professionnelles du Cnefop (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) vers la CNNC (Commission nationale de négociation collective). En effet, ces sujets, qui sont actuellement traités au sein d'une instance dédiée, seront demain fondus parmi d'autres dans une commission au champ de compétences bien plus vaste.

Nous condamnons également le choix de transformer le plan de formation en place de développement des compétences et demandons à ce que soit maintenue la catégorisation du plan de formation. Cette dernière permet de distinguer les actions d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'emploi, qui relèvent de la responsabilité pleine et entière de l'employeur, des actions de développement de compétences.

Nous sommes également opposés à l'expérimentation prévue par la loi du dispositif relatif au contrat de professionnalisation sans qualification. Pour nous, cela contournerait l'objectif de qualification du contrat de professionnalisation en visant l'ensemble des demandeurs d'emploi, et pas uniquement ceux éloignés de l'emploi. Plus globalement, nous dénonçons le glissement d'une logique de qualification à celles de compétences, qui oblige les salariés à entrer dans une démarche d'adaptabilité permanente aux besoins des entreprises et à une stagnation dans les grilles de classification. Nous sommes également inquiets de la gestion des fonds du CPF par la Caisse des dépôts et consignations, en raison de la facilité avec laquelle l'État aurait la capacité de ponctionner des fonds qui pourraient rester non utilisés à la fin de chaque année, sans aucune consultation des interlocuteurs sociaux.

Sur l'apprentissage, nous sommes contre le rehaussement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage, en permettant une généralisation de celui-ci jusqu'à 30 ans. Pour nous, une telle mesure menacerait gravement les CDI et les CDD. Nous souhaitons également que la durée minimale d'un an des contrats d'apprentissage soit maintenue afin d'éviter le recours abusif à l'embauche d'apprentis. De même, nous sommes contre tout assouplissement des conditions d'emploi des apprentis, qu'il s'agisse des horaires, ou de la durée de travail hebdomadaire.

Dans l'hypothèse d'une rupture de contrat d'apprentissage aux torts de l'employeur, FO souhaiterait que soit prévu un accompagnement de l'apprenti. Pour nous, il est impératif de renforcer la reprise par le CFA du jeune apprenti, et l'accompagnement dans la recherche d'un nouvel employeur.

Nous condamnons la décision du transfert des délégations régionales de l'Onisep aux régions, qui accentue la territorialisation de l'orientation. En outre, ce transfert favorisera dans certains cas une privatisation de l'orientation. Nous souhaitons au contraire que soit renforcé le service public d'orientation.

Nous n'étions pas demandeurs de l'entrée en indemnisation de tous les démissionnaires et des indépendants, estimant d'ailleurs que les démissionnaires étaient déjà indemnisés par l'assurance chômage au bout de quatre mois, après saisine des instances paritaires régionales ou territoriales. En ce qui concerne les indépendants, nous redoutons une baisse générale des droits des autres demandeurs d'emploi liée aux problèmes de financement dus au surcoût d'indemnisation de ces deux nouvelles catégories. Lors des discussions de l'ANI, FO avait demandé l'instauration d'une cotisation sur les indépendants, afin de prendre en compte la hausse de charge à venir.

Nous sommes également opposés à la suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage car le financement du régime se ferait désormais pour partie par une hausse de la CSG, de 1,7 %. Par ce moyen de financement, le caractère assurantiel disparaît. En outre, le recours à la CSG conduit les retraités et fonctionnaires à financer un système d'assurance chômage alors qu'ils ne sont pas exposés à ce risque.

Nous sommes également opposés à la remise en cause du dispositif permettant le cumul entre emploi et allocation chômage permettant aux bénéficiaires de garder un pied dans le marché du travail. Ce phénomène n'est d'ailleurs pas imputable aux demandeurs d'emploi mais à certaines entreprises qui considèrent Pôle emploi comme un complément de salaire pour leurs travailleurs.

FO s'oppose à tout système de flicage des demandeurs d'emploi, et prône un meilleur accompagnement passant par des rendez-vous physiques avec le conseiller Pôle emploi. Nous appelons ainsi à la plus grande vigilance concernant la digitalisation et la mise en place d'un journal de bord informatisé. La fracture numérique en France est une réalité.

Nous attendons du Gouvernement des mesures ambitieuses concernant les travailleurs détachés. La déclaration préalable au détachement et la présence d'un représentant de l'entreprise sur le territoire français sont des éléments majeurs pour lutter contre les abus des employeurs. Alléger ces obligations pour les employeurs se trouvant dans les zones transfrontalières contournera la future agence européenne du travail prévue pour 2019. En outre, la création d'une nouvelle infraction de travail dissimulé en cas d'activité stable et continue en France n'impose en rien la coopération avec les autres organismes de sécurité sociale pour reconnaître un faux détachement. Notamment la diffusion de cette condamnation pour les seules personnes coupables d'un délit commis en bande organisée vient limiter la portée de cette mesure.

M. Michel Forissier, co-rapporteur. – Je souhaite remercier l'ensemble des interlocuteurs, notamment pour les précisions relatives à l'évolution de leurs positions au fil des discussions.

Que pensez-vous du délai laissé aux partenaires sociaux pour redéfinir les périmètres d'intervention des nouveaux opérateurs de compétences.

Ma deuxième question porte sur la place de la région et ses capacités d'intervention. Les montants attribués aux régions pour soutenir les CFA -250 millions d'euros pour le fonctionnement et 180 millions d'euros pour l'investissement, seront-ils à même de garantir un équilibre satisfaisant ? Ne pensez-vous pas que les régions doivent conserver certaines prérogatives pour piloter ou copiloter la politique d'apprentissage sur le territoire, compte tenu de leur connaissance des bassins d'emploi et de leurs compétences en matière de développement économique ?

Mme Catherine Fournier, co-rapporteur. – J'ai bien compris que vous n'étiez pas d'accord sur la monétisation du CPF. Toutefois, le Gouvernement en a fait un argument phare. Selon vous, à quelle hauteur cette monétisation doit-elle être fixée ?

Le CPF a pour but de permettre une individualisation du droit à la formation et la maîtrise par le salarié de sa formation. Si nous souhaitons que cette formation puisse intervenir dans le cadre des horaires de travail, comment pouvons-nous imaginer la co-construction avec l'entreprise de l'utilisation de ce CPF ?

Mme Frédérique Puissat, co-rapporteuse. – Vous nous avez interpellés, lorsque nous vous avons auditionnés il y a quelques semaines sur la possibilité de l'introduction d'une charte pour les plateformes. Est-ce que vous considérez que cette charte constitue une avancée pour ces travailleurs ?

Les articles 63 et 65 du projet de loi prévoient, qu'en cas de disponibilité, un fonctionnaire conservera une garantie de poursuite du déroulement de sa carrière et de maintien du droit à l'avancement d'échelon, dans la limite de 5 ans. Considérez-vous, que ces mesures, pour faciliter la perméabilité entre le public et le privé sont déterminantes ? discriminantes ?

M. Philippe Mouiller, co-rapporteur. – En ce qui concerne les personnes handicapées, je souhaite avoir votre sentiment sur les nouvelles modalités de calcul de l'obligation de la contribution annuelle. Est-ce que cela sera une véritable avancée pour améliorer l'emploi des personnes handicapées ?

En outre, je voudrais connaître votre vision sur les règles d'équité entre le secteur public et le secteur privé. Le texte parle d'aligner ces deux approches. On voit bien qu'il y a aujourd'hui des différences.

J'ai bien entendu la proposition de la CFTC. Comment cette dernière pourrait concrètement s'appliquer ?

M. Yves Daudigny. – Il me paraît y avoir une contradiction fondamentale entre le besoin d'accompagnement que vous avez, les uns et les autres, mis en avant, et l'individualisation qui est liée au caractère universel des droits. Quel rapport, ou absence de rapport, quel lien, ou absence de lien, y a-t-il entre le plan de formation dans l'entreprise, qui devient le plan de compétences et le CPF ?

Le CIF était, me semble-t-il, avant tout un droit à congés pour formation. Il se transforme en CPF de transition professionnelle qui doit être mis en œuvre en dehors du temps de travail. Ne perd-il pas, dès lors, tout lien avec le CIF ?

La gestion paritaire va disparaître au niveau national et au niveau régional. Est-ce que la formation professionnelle est actuellement présente dans le dialogue social au sein des entreprises, ou dans les accords d'entreprise qui sont signés ?

M. Dominique Watrin. – *Quel fil conducteur, quelle cohérence voyez-vous entre les différents textes : ordonnances de Mme Pénicaud modifiant le code du travail, ce projet de loi et le projet de loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), présenté hier en conseil des ministres ? Celui-ci fait voler en éclat de nombreux seuils sociaux, et donc les obligations qui y sont liées. Je pense au financement des transports publics ou du logement social.*

J'ai rencontré hier la présidente de l'Unédic et lui ai dit que ce projet de loi induisait un système asymétrique. Un document de l'Unédic de juin 2018 sur les perspectives financières fait en effet état de mesures pour dissuader les contrats courts, mais dans le cadre d'une enveloppe de recettes à cotisation stable. C'est clairement dit à la page 34 de ce document. Cela voudrait dire qu'il y a des perdants, des gagnants, mais globalement, les employeurs ne seraient pas impactés. On peut craindre un durcissement pour les salariés, sous la forme d'un renforcement des contrôles et du régime des sanctions, mais aussi et vous l'avez évoqué, par une modification des règles de cumul allocation chômage-emploi, au nom d'une suspicion selon laquelle les salariés bénéficieraient en quelque sorte de la précarité du travail. Ce raisonnement est absurde. Je donne souvent l'exemple des systèmes de contrats courts d'intermittents. On institutionnalise le recours à l'intérim dans le secteur automobile, ou encore dans les centres de transformation du poisson dans mon département. Ainsi, vous avez en permanence 50 à 60 % d'intermédiaires sur les chaînes, et les entreprises d'intérim sont présentes dans l'entreprise. Le risque n'est-il pas finalement de faire payer aux salariés le coût des avantages consentis aux indépendants sans cotisation, mais aussi aux quelques milliers de démissionnaires supplémentaires ?

J'ai rencontré récemment le directeur d'un organisme de formation de mon département qui exprime son opposition au « tout apprentissage » et souligne la nécessité de financer des actions qualifiantes. Cela paraît évident quand on sait que la transition numérique va transformer radicalement 40 % des emplois. J'ai entendu la CGT parler d'un chiffre de 4 milliards d'euros retirés à l'accompagnement des salariés en matière de formation par la loi de 2014. Est-ce que les autres organisations syndicales confirment ce chiffre ?

Il faut également préciser que le texte ne prévoit pas un accompagnement supplémentaire des apprentis pour les aider à réussir. Or, il y a au moins 30 % d'échec parmi les contrats d'apprentissage. Cela pose le problème du contenu des formations. Un directeur de CFA m'a indiqué que la finalité de l'apprentissage ne devait pas être de former seulement de futurs professionnels, mais aussi des citoyens responsables. N'est-il pas contre-productif d'opposer apprentissage et formation professionnelle initiale ?

Mme Laurence Rossignol. – En ce qui concerne l'égalité professionnelle, vous avez exprimé votre perplexité sur l'efficacité du dispositif proposé par le projet de loi Pénicaud. Je partage votre sentiment, car il ne vise que ce qu'on appelle les cas résiduels, c'est-à-dire des différences pour des emplois égaux, à postes égaux. Or, j'entendais encore ce matin, qu'à la sortie des grandes écoles, on constate un écart de 11 points en matière de taux d'embauche en CDI.

Il me semble également que le projet de loi ne touche pas aux grilles de classification, qui sont un facteur déterminant pour tout ceux ne sortant pas d'une grande école. On sait que les mêmes tâches sont rémunérées différemment selon les grilles. Des différences existent notamment entre les grilles pour des métiers à dominante masculine et celles à dominante féminine. Comment peut-on avancer sur ce point ?

Enfin, alors que la formation professionnelle va devenir un grand marché, je m'interroge sur l'avenir des CFA ruraux. Nous tous, au Sénat, connaissons leur importance. Ce sont des éléments d'aménagement du territoire, proposant des formations de proximité pour des jeunes ayant des problèmes de mobilité. La mobilité est un facteur important d'inégalité scolaire. Que vont devenir ces CFA ruraux ? Cela ne risque-t-il pas d'accroître la désertification des zones rurales ou non urbaines ?

Mme Laurence Cohen. – A la suite des questions de mes collègues, je souhaite me concentrer sur deux points. Mme Pénicaud a indiqué être sensible à la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle a notamment annoncé une multiplication des contrôles de l'inspection du travail sur ce point. On ne peut que s'en réjouir. Toutefois, le gouvernement refuse d'augmenter les effectifs des Direccte. Dès lors, ces contrôles vont se faire au détriment d'autres.

Je pense également qu'il y a un abandon terrible sur la question des violences sexistes et sexuelles. On fait comme si ces dernières n'existaient pas. Vous l'avez souligné dans vos propos introductifs. Il y a une unité syndicale sur ces questions, fruit d'un véritable travail intersyndical. Le projet de loi prévoit d'introduire ces questions dans les institutions représentatives du personnel ou aux conseils des prud'hommes. Or, c'est le strict minimum, mais, en corollaire, aucun jour de formation supplémentaire n'est prévu. Cela va donc se faire au détriment d'autres missions.

Il est question de mettre en place un référent choisi par les représentants des élus du personnel. Encore, une fois, l'idée est bonne, mais aucune précision sur les modalités d'application de ce dispositif n'est donnée, qu'il s'agisse de la procédure du choix de la personne référente, de ses droits et moyens. Ces missions s'ajoutent à celles déjà existantes, dont la liste a augmenté ces dernières années. On prend souvent les autres pays comme exemple. Au Canada, les syndicats ont réussi à mettre en place un droit de cinq jours de congés payés pour permettre aux femmes victimes de violences conjugales d'effectuer toutes leurs démarches après le dépôt de plainte. En France, malgré la mobilisation des syndicats, le chemin à parcourir reste important.

Mme Nadine Grelet-Certenais. – Ma question portera sur le volet handicap du texte. J'ai bien noté que vous faisiez état d'un manque d'ambition important du projet de loi. Ce texte aborde cette question principalement au travers de la DSN - la déclaration sociale nominative - qui devraient simplifier les démarches. J'ai noté la proposition de la CFTC visant à mettre en place un nouveau référent. Mais quelle mobilisation de l'employeur pourrait être faite ?

En outre, que pensez-vous d'étendre l'obligation de 6 % de salariés handicapés dans une structure à celles de moins de 20 salariés ?

La contribution handicap serait désormais calculée non plus en fonction de la lourdeur du handicap, mais selon un critère d'âge. Selon moi, cela comporte un risque pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Du fait de leur handicap, elles seront encore plus pénalisées.

M. Olivier Henno. – Ma question porte sur la taxe d'apprentissage. L'un d'entre vous a évoqué la possibilité ouverte de financer les CFA par le hors quota. Cela a une conséquence importante pour les lycées professionnels et technologiques et même les universités. Y a-t-il des discussions entre vous et le ministère sur ces questions ?

Mme Corinne Féret. – Pour continuer sur le volet apprentissage, je souhaite avoir votre avis sur l'évolution du rôle et de la place des régions, prévus par ce texte. En outre, quel est votre point de vue sur le financement au contrat ?

M. Daniel Chasseing. – Le taux d'apprentis en France est très bas. Pourtant, cela apparaît comme une solution efficace pour retrouver un emploi. Plusieurs intervenants ne souhaitent cependant pas d'évolution sur l'apprentissage. Dès lors, que proposez-vous pour augmenter le nombre d'apprentis ? En outre, ne pensez-vous pas, pour résorber le chômage, qu'il faudrait prioritairement former des personnes en fonction des emplois proposés sur le territoire ?

Mme Monique Lubin. – Ce qui m'inquiète dans ce projet de loi est un certain nombre de mesures qui semblent remettre en cause la protection des jeunes apprentis. J'aimerais savoir quelles sont les mesures qui vous satisfont, celles que vous trouvez positives pour l'apprentissage.

M. Jean-Louis Tourenne. – Vous avez fait preuve de beaucoup de pédagogie. Je souhaiterais avoir un complément d'explications sur le CDD de remplacement. Il amène le remplaçant à effectuer la tâche de 5 ou 6 personnes différentes, selon des modalités particulières, avec des horaires qui peuvent varier. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

M. Jean-François Foucard (CFE-CGC). – Je ne pourrai malheureusement pas dans le temps imparti aujourd'hui répondre à toutes les questions. En ce qui concerne les délais pour modifier les périmètres des opérateurs de compétences, ces derniers seront très difficiles à tenir. Mais, la vraie question est de savoir si ce sera un outil pour les branches, ou le bras armé de France Compétences. Un certain nombre de décisions vont être prises par décret.

En outre, le résultat ne sera que parcellaire et temporaire en raison de la restructuration en cours des branches. Celle-ci devrait durer encore deux ou trois ans. In fine, on passera de 420 conventions collectives aujourd'hui à 200 voire 50. La situation de demain sera différente de celle qui existera dans 5 ans.

Plusieurs questions concernent la région, l'apprentissage et le contrat d'apprentissage. Le paiement au contrat présente l'avantage de présenter une vérité sur les prix. Il y a des endroits sur le territoire national où 41 % des places d'apprentissage ont été subventionnées pour rien.

Les régions devront s'entendre entre elles à un moment donné, notamment si pour une formation donnée, il n'y aura plus qu'un CFA sur le territoire. La question se posera de savoir où l'implanter. Elles devront travailler également pour trouver des solutions de logement, ou des aménagements de temps, si les apprentis habitent trop loin. Au Danemark, les apprentis vont 6 semaines à l'école, puis 2 à 3 mois d'affilée en entreprise. La temporalité de l'alternance pourrait être modifiée. Si on ne fait rien, cela risque d'accroître la précarité de ces gens qui n'auront pas les moyens, ou à frais importants, de se déplacer.

Avec un financement du CPF à hauteur de 0,3 % de la masse salariale, 2,2 à 2,5 % des actifs pourraient y prétendre chaque année. Un recours plus massif pour les 16 millions d'actifs supposerait de multiplier par 3 ou 4 la contribution des entreprises.

La monétisation du CPF est-elle suffisante ? Aujourd'hui, elle est prévue à un niveau de 14 euros de l'heure. Nous estimons qu'elle doit se faire plutôt autour de 40 euros de l'heure. Cela nécessiterait une augmentation des cotisations patronales. Nous pensons que la transition professionnelle a été l'oubliée de cette réforme. Nous proposons de mettre en place une cotisation temporaire pour financer cette augmentation. Toutefois, je suis réaliste. Je ne pense pas que le législateur, dans les temps actuels, proposera ce type d'augmentation.

Pour avoir une transition professionnelle efficace, il faut des moyens. Nous pensons que ces réflexions doivent avoir lieu dans les entreprises ou dans les branches. Or, aujourd'hui, très peu de branches ont des véritables outils en matière de formation et d'évolution professionnelles. C'est un sujet majeur pour ces branches. Elles ne doivent pas uniquement se focaliser sur les classifications.

S'agissant des plateformes, nous ne voulons pas de troisième voie. Une charte n'engage que ceux qui la signent. Si on souhaite des engagements de la part des plateformes, ceux-ci doivent être négociés puis s'appliquer obligatoirement. Demain, que se passera-t-il si une plateforme ne respecte pas la charte ? Quelles seront les contraintes et les recours ?

Pour la fonction publique, on constate qu'il y a une volonté pour pouvoir faciliter les transferts de part et d'autre. D'ailleurs, le Gouvernement souhaite ouvrir un certain nombre d'emplois de la fonction publique territoriale à la contractualisation. C'est la technique qui avait été utilisée pour France Telecom : intégrer du personnel du secteur privé puis privatiser l'entreprise.

En matière d'égalité professionnelle, il faut être en capacité de gérer les parcours professionnels, de voir les évolutions et ne pas se contenter d'examiner la situation de manière statique. On voit de grandes différences sur les grilles de classification. Les partenaires sociaux ont demandé des évolutions sur ce point, mais cela prendra du temps.

Tout comme vous, j'ai entendu la ministre dire vouloir renforcer les contrôles portant sur l'égalité professionnelle. Or, les services ont déjà du mal à effectuer 1 200 contrôles. Ce nombre doit passer à 7 000, soit être multiplié par 5, sans effectif supplémentaire. Si vous interrogez des personnes directement en charge, voire des responsables de Direccte, ils vous expliquent ne pas voir comment cela est possible.

Nous avons défendu la mise en place d'un référent sur le volet « violence sexuelle et sexiste ». Celui-ci devra bénéficier de formations pour savoir comment recevoir une personne victime de violences. Les seules formations prévues aujourd'hui sont celles délivrées dans le cadre du CSE. Or, aucun moyen n'a été accordé à cette politique, sous la pression des lobbyings patronaux, alors même que l'expérience « MeToo » a montré qu'en libérant un peu la parole, des résultats sont possibles.

Pour le handicap, nous souhaitons que toutes les entreprises participent à l'effort d'intégrer des salariés handicapés. Toutefois, le seuil de 20 salariés est choisi pour avoir une unité entière avec un taux à 6 %. Nous étions pour augmenter le taux.

Enfin, le CDD de remplacement est une mauvaise réponse à un vrai problème. Auparavant dans les entreprises, il y avait des salariés polyvalents qui allaient combler les trous temporaires, pour remplacer des congés maladies par exemple. Aujourd'hui, on a externalisé toutes ces fonctions, et les employeurs ont recours à des CDD. Actuellement, lorsque 5 personnes sont absentes, les entreprises doivent recruter 5 CDD. On nous a expliqué que si elles pouvaient avoir recours à un seul CDD ce serait mieux. Or, ce ne sont pas forcément les mêmes compétences, les mêmes horaires qui sont concernés. Tant que l'on reste dans le secteur tertiaire, cette réflexion peut s'entendre, mais dans de nombreux cas, la question des compétences se posera.

Mme Karen Gournay (FO) - *Nous sommes clairement opposés à la monétisation du CPF. Nous demandons que l'heure soit monétisée au minimum à 35 euros, ce qui correspondrait au coût moyen d'une heure de formation. Toutefois, nous attirons votre vigilance sur le fait qu'en fonction des secteurs, le coût horaire de formation n'est pas le même. Il est plus élevé pour les métiers techniques, de l'industrie. En outre, les formations sont généralement les plus coûteuses pour les salariés les plus pauvres. Enfin, se pose la question de la co-construction de son parcours professionnel, avec l'entreprise. Il est légitime pour le salarié d'attendre comme contrepartie la reconnaissance dans son emploi de ses compétences, la certification de la qualification acquise, et donc une augmentation de son salaire.*

Sur le délai laissé aux partenaires sociaux pour restructurer les Opcv, le calendrier est très contraint. D'ailleurs, le ministère ne semble plus croire au scénario retenu.

Nous ne sommes pas opposés au passage d'une logique de subvention par les CFA, à un financement au contrat, dès lors que la définition du coût soit bien faite par les branches, avec l'appui des opérateurs de compétences. Cette logique correspond à celle des contrats de professionnalisation. Elle permet une simplification et une plus grande lisibilité du financement de l'alternance.

Pour le handicap, nous avons été déçus que le taux d'emploi soit maintenu à 6 %. Nous revendiquons une augmentation de ce taux à hauteur du taux de prévalence du handicap dans la population active, soit 7 %. Nous déplorons également l'absence de mesures incitant les entreprises à dépasser ces cibles, au travers d'un crédit de contribution.

La charte pour les plateformes est selon nous une mesurette, qui ne répond pas à la question. Elle ouvre une troisième voie qui ne solutionne pas le problème et peut même s'avérer dangereuse. Les troisième voies sont souvent des sas de non-droit, un statut un peu bancal.

Le lien entre les ordonnances travail, le présent projet de loi et le projet de loi Pacte est idéologique : c'est une volonté d'individualisation des droits et non plus une logique de promotion des droits collectifs.

Mme Chantal Richard (CFDT). – *Nous estimons que l'expérimentation mise en place pour les CDD de remplacement va couper le pied à toutes les négociations actuelles sur l'utilisation des contrats courts. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel de l'assurance chômage, on avait obtenu une négociation par branche de l'utilisation des contrats courts, avec une réflexion sur la place des intérimaires, mais aussi sur toutes les autres formes de contrats courts. Avec le CDD de remplacement, on coupe court à toutes les négociations de branches qui allaient s'enclencher, et prévoyaient d'analyser les postes et conditions concernés par de tels contrats. On le voit bien : les réalités des contrats courts n'est pas la même dans la branche hôtellerie-restauration, que dans la branche « maisons de retraite », ou encore « nettoyage ». Nos collègues dans les maisons de retraite avaient déjà commencé à proposer des solutions, sous la forme de contrat à durée indéterminée.*

On entend beaucoup parler des emplois non pourvus. Or ces derniers sont ceux où les conditions de travail et de salaires ne sont pas réglées. Parfois, ce n'est pas une question de formation, mais de conditions du travail sur lequel débouche la formation.

M. Philippe Debruyne (CFDT). – *Sur la monétisation du CPF, nous étions auparavant dans un système mutualisé qui montait en charge et dont on n'a pas pu voir l'effet définitif. On attendait de pouvoir faire un bilan dans deux ans. Certes ce système posait des problèmes. Mais le dispositif proposé ne fait que déplacer le problème. Ce que l'on a quand même obtenu, c'est le fait que France compétences puisse tous les trois ans réviser le montant des heures du CPF -à la fois le montant attribué tous les ans et le plafond possible. Ce sont des éléments de régulation indispensables. Mais je tiens à rappeler que ces euros ne sont pas sur un compte individualisé : ils sont mutualisés au sein de la Caisse des dépôts et consignations.*

Vous posez la question du dialogue social sur la formation professionnelle et des droits individuels. Nous sommes favorables aux droits attachés à la personne, parce que c'est un levier d'émancipation. Mais ces droits doivent être garantis collectivement. Tous les pays européens regardent ce que la France a inventé autour des droits attachés à la personne, avec le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité.

Grâce au compte personnel d'activité on constate des éléments de convergence des droits entre l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

Enfin, la monétisation du CPF ne sera pas effective pour les fonctionnaires, alors même qu'il y a un discours prônant un accompagnement des transitions professionnelles, y compris du public vers le privé. Concrètement, on revient en arrière sur des éléments de convergence des droits de tous les travailleurs.

Historiquement, ce sont les branches qui ont pris en charge les négociations collectives sur la formation professionnelle. La réforme de 2014 a plutôt accéléré ce processus. Nous espérons que ce dynamisme va se poursuivre. Mais vous avez raison, si on ne promeut pas le développement des compétences dans l'entreprise, on n'y arrivera pas. Sur ce point, il y a une responsabilité partagée. Les syndicats ont fait plusieurs propositions. Mais on connaît le refus des patrons de négocier le plan de formation. Par un amendement à l'Assemblée nationale nous avons réussi à obtenir de vérifier que le plan de compétences réponde bien aux orientations à trois ans. Toutefois, tout le monde se focalise sur les moyens accordés à la formation, alors que l'objectif est d'accompagner effectivement les parcours professionnels, l'évolution professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité. Aussi nous avons fait une proposition, reprise par l'Ani, de créer un lien plus fort avec les négociations sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. C'est à travers la qualité de vie au travail et les perspectives du développement des compétences que l'on augmentera la qualité du travail. On le sait, dans un environnement de qualité, on apprend au travail. De manière générale, et plusieurs études le montrent, plus un salarié apprend sur son lieu de travail, plus il a accès à la formation.

Le lien entre les négociations sur la qualité du travail et l'égalité professionnelle est essentiel. Au-delà de la lutte contre les inégalités de rémunération, ce sont les dynamiques de parcours professionnels qui sont sources d'inégalités entre les hommes et les femmes. C'est à certains moments de la vie, que les évolutions professionnelles permettent d'évoluer professionnellement et de réduire ou augmenter les écarts de rémunération.

Enfin, pour faire le lien entre les ordonnances de l'été dernier, ce projet de loi et le projet de loi Pacte, nous revendiquons le droit à une co-détermination à la française, par la négociation collective, par le dialogue social, la participation à la décision stratégique de l'entreprise via les conseils d'entreprise. Le projet Pacte peut aider à renforcer le pouvoir d'agir des salariés à la fois sur leur parcours personnel et collectivement sur l'avenir de leur communauté de travail.

Nous sommes des défenseurs acharnés de la pédagogie de l'alternance, car cette dernière permet de mieux réduire les inégalités. Cette pédagogie de l'alternance ne doit pas concerner que les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Elle doit innover la formation initiale, la formation continue dans les entreprises, toutes les politiques de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. Il faut battre en brèche l'idée selon laquelle il y a ceux qui apprennent la théorie et auront des postes à responsabilité et ceux qui apprendront par la pratique et auront des postes subalternes. Or cette idée reste très forte dans notre pays. L'alternance ne doit pas non plus se cantonner à appliquer en entreprise ce que l'on a appris.

Aussi, le bras de fer actuel entre les régions et les employeurs sur le pilotage de l'apprentissage n'est pas le sujet. Ce n'est pas forcément celui qui finance qui décide. D'ailleurs en 2017 les partenaires sociaux ont participé au financement du plan d'investissement dans les compétences, mais ne décident de rien. En revanche, il faut s'interroger sur la manière de mettre les acteurs autour d'une table pour définir des stratégies. Nous savons que si chacun reste sur ses positions, nous ne trouverons pas de solution. Si l'apprentissage est vu uniquement comme un outil d'aménagement du territoire sans le lier au développement économique, le jeune aura peut-être un CFA près de chez lui, mais ne trouvera pas d'entreprise à proximité pour y faire son apprentissage. Ces sujets sont à multiples compétences et personne ne peut s'arroger une compétence unique. Il y a des liens avec le développement économique, avec les mutations du travail. Le fond du sujet, n'est pas de savoir qui pilotera cette politique -débat qui a attiré toute la lumière médiatique- mais l'accompagnement du jeune, la construction d'une chaîne où chacun est responsabilisé. Cette dimension manque cruellement dans le projet de loi. Les partenaires sociaux ont permis d'avancer un petit peu sur la dimension territoriale grâce à la mise en place des commissions partiaires régionales, dont nous souhaitons qu'elles soient fusionnées avec les Fongecif. La question des liens avec France compétences se pose également.

Pour le handicap, l'une des principales questions est la longue liste d'exceptions à la règle des 6 %. On peut augmenter ce taux tant que l'on veut, si des exceptions, poussées par des lobbys, permettent d'échapper à ce taux, cette mesure ne sera que de l'affichage. Or, de nombreux progrès restent à faire sur ce point. Une révision du taux tous les 5 ans est prévue, ce qui est bien, mais cela reste insuffisant. Nous demandions la suppression des listes d'exemption. Malheureusement, nous ne l'avons pas obtenue. En revanche, nous avons obtenu des révisions par les négociations de branches, pour pouvoir réadapter ces listes à la réalité de l'aménagement des postes de travail, tel qu'il existe aujourd'hui. Les postes ont aujourd'hui changé. Nous étions également favorables à la fin de l'exemption pour les structures de moins de 20 salariés. Toutefois, l'amendement qui portait cette mesure a été retiré à l'Assemblée nationale. Un des grands oubliés sur ce sujet est la négociation sur la qualité de vie au travail : il faut avancer poste de travail par poste de travail, atelier par atelier, entreprise par entreprise sur ces questions. Ce qui est également en jeu c'est l'organisation du travail, la mobilisation de tous les acteurs. Je pense que nous avons tous des progrès à faire pour proposer un meilleur accueil à nos collègues victimes d'un handicap.

En matière d'égalité professionnelle, nous avons souhaité une communication directe à l'ensemble des salariés des niveaux de rémunération à poste équivalent afin de renforcer la transparence. En outre, nous pensons effectivement que c'est en revisitant les classifications professionnelles dans les branches que nous pourrions sortir de préjugés sexués sur certains postes.

Nous avons fait un certain nombre de propositions relatives à la lutte contre les violences sexistes et faites aux femmes. Nous pourrions vous les transmettre. Toutefois, la formation des personnels est essentielle.

Il y a un vrai travail éducatif tout au long de la vie à faire, dès le plus jeune âge, mais qui doit se poursuivre. En outre, un accompagnement et une sensibilisation des managers sur ces questions sont également importants, car le métier de manager est de plus en plus central.

Le problème d'une charte pour les plateformes est qu'elle est unilatérale. Nous commençons à introduire des éléments de dialogue social dans ces plateformes sur des minima. Comme tout travailleur, ils ont besoin de pouvoir effectuer leur travail dans de bonnes conditions. Or, les voies unilatérales ne produisent souvent pas grand-chose.

Mme Aline Mougenot (CFTC). – *En matière d'égalité homme-femme, il est essentiel que le référent soit un délégué du personnel afin qu'ils soient protégés. Il doit également disposer d'un temps de délégation supplémentaire à ce qui existe actuellement, afin de disposer des moyens d'agir. Nous souhaitons l'extension de ce dispositif aux structures de moins de 250 salariés. En effet, le harcèlement sexuel existe partout. En outre, en aucun cas, une telle mesure ne pourra fonctionner s'il n'y a pas un accompagnement du référent par un psychologue du travail, de manière à ce que le référent ait quelqu'un vers qui se tourner pour évaluer les dossiers et accompagner au mieux les salariés.*

Concernant l'incitation de l'obligation d'emploi de travailleurs porteurs de handicap et notre proposition de mettre en place un référent dans les structures en cas de non-respect, trois années consécutives, du seuil de 6 %, nous avons pensé ce projet pour toutes les structures et associations, avec un point d'étape tous les deux ans.

M. Maxime Dumont (CFTC). – *Les délais pour négocier sont évidemment trop courts. Cela est symptomatique de la façon de fonctionner de ce gouvernement, mettant systématiquement sous pression les négociations. Or, tout comme vous, nous ne connaissons pas l'état des branches professionnelles dont le nombre doit être réduit de 700 à 200. C'est le nombre final de branches retenues qui permettra de former les Opac. Concrètement, il nous reste deux mois pour travailler, et c'est toujours très compliqué d'avancer en juillet et août. Peut-être qu'un texte est déjà prêt à ce sujet.*

En ce qui concerne l'abondement par les entreprises, le projet actuel est d'un abondement 50/50. Il faut que l'abondement possible pour le CPF soit négocié par l'accord d'entreprise. On peut imaginer des abondements 60/40 voire 70/30. Il faut laisser les négociations jouer pleinement leur rôle. Tout comme la CFDT et bien d'autres, nous avons demandé à ce qu'il y ait une négociation en entreprise sur le plan de formation. Toutefois, nous avons compris que nous touchions à un point névralgique. En effet, l'entreprise considère que son plan de formation est, en fin de compte, la récompense qu'elle va donner aux salariés qu'elle estime être les plus compétents, mais aussi ceux qui ne font pas grève, ne sont jamais malades... Aussi, cette négociation collective du plan de formation nous semble essentielle.

En matière d'apprentissage, la CFTC a fait depuis le début de la concertation une proposition sur la formation des maîtres d'apprentissage. Vous avez parlé d'un taux de rupture de 30 % des formations d'apprentissage.

Ces dernières sont aussi malheureusement dues au fait que les maîtres d'apprentissage, parfois eux-mêmes employeurs pour les petites entreprises, sont de très bons professionnels, mais absolument pas de bons pédagogues. Le jeune peut ainsi se retrouver confronté à un patron un peu dur, qui le perturbe, le fait paniquer et rompt son apprentissage. Nous demandons une formation obligatoire des maîtres d'apprentissage, y compris s'il s'agit du chef d'entreprise

Nous sommes favorables au financement de l'apprentissage au contrat. Cela oblige les CFA à donner aux jeunes l'appétence de continuer leur formation et d'aller au bout. Actuellement, le financement est forfaitaire.

L'apprentissage sera désormais ouvert de 14 ans à 30 ans. On peut se poser la question de favoriser le travail saisonnier ou du moins pendant les vacances scolaires pour les jeunes de 16 à 18 ans, afin qu'ils découvrent vraiment ce qu'est le monde du travail, les cadences, les coups de gueule. Cela serait mieux qu'une seule journée par an pour découvrir des métiers.

M. Lionel Lerogeron (CGT). – Pour répondre à certaines de vos questions, j'ai envie de partir d'un cas concret : le chantier de l'EPR de Flamanville. Nous y constatons la concentration de toutes les conséquences des lois libérales, détruisant la dimension collective du travail. Sur le terrain, cela ne fonctionne pas. Les salariés sont dans l'incapacité de pouvoir faire normalement leur travail. Je vous invite à y aller et vous poser la question des raisons des problèmes rencontrés en cascade. On n'embauche pas les gens à partir d'une qualification, mais par rapport à une compétence.

Je suis persuadé, que la France n'a pas moins de jeunes en formation dans les entreprises que d'autres pays européens. On confond le contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, et la pédagogie de l'alternance en lycées professionnels, qui fait que les jeunes passent quelques semaines en entreprise. Au lieu de vouloir tout basculer sur l'apprentissage, il faut un système de formation avec des voies différentes, sans les mettre en concurrence, mais au contraire en les associant. Un jeune va peut-être préférer un contrat d'apprentissage, un autre préférera aller en lycée professionnel car il se sent moins prêt. Il faut garantir à tous les jeunes un parcours qui leur convient, et non pas imposer, de façon doctrinaire, la seule voie de formation. Un ingénieur INSA passe un an et demi en entreprise. C'est aussi une formation en alternance, mais il n'a pas besoin de contrat d'apprentissage. Il en est de même pour le médecin ou le chirurgien qui, pendant ces études, passent plusieurs mois en milieu professionnel.

Les régions se sont vu transférer l'entretien des lycées et cela a été une bonne chose. Aujourd'hui, les régions revendiquent le fait d'avoir un droit de regard en matière de création de formation et de pédagogie, c'est-à-dire de définir les besoins de l'économie. J'ai beaucoup de doutes. Il faut garder une égalité entre les citoyens sur l'ensemble du territoire. Aussi, je suis en faveur d'une coordination nationale sur l'évolution des métiers, des formations. Ce n'est pas parce que vous habitez dans une zone où il n'y a plus d'industrie, qu'on doit fermer toutes les formations portant sur les métiers de l'industrie. D'une part, on nous dit que les salariés doivent être mobiles, mais en même temps on nous explique qu'ils ne peuvent se former que dans la ville à côté de chez eux ou de leur lieu de travail. On le sait, les salariés doivent disposer d'une qualification suffisante, afin de pouvoir rebondir dans divers secteurs.

Pour nous, la charte pour les plateformes vise à protéger les employeurs recourant à de faux indépendants. Cette charte pose à la fois la question de la reddition de certains droits pour les salariés, mais également de concurrence avec un certain nombre d'employeurs qui respecte l'usage sociale. C'est ainsi une logique de destruction des droits sociaux, et de dumping.

M. Denis Gravouil (CGT). - *Pour les CDD de remplacement, on est en train de créer un nouveau motif de CDD, au moment même où nous sommes censés lutter contre la précarité. Lors des négociations, on s'est rendu compte dans les statistiques de l'Unédic que les contrats de moins d'un mois sont majoritairement occupés par des hommes via les intérim, alors que les femmes sont beaucoup plus concernées par les CDD plus longs et les CDI à temps partiel. 31 % des CDI pour les femmes sont à temps partiel, 8 % pour les hommes. Ce point est donc à lier à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et la mise en place d'un référent disposant de moyens pour agir, ainsi que ceux de l'inspection du travail. Nous pensons que cela peut être résolu par des mutualisations, comme cela existe dans d'autres domaines. Il en est de même avec le référent handicap.*

En matière de handicap, le changement du critère de l'âge est très dangereux, notamment pour des chômeurs déjà âgés, se trouvant dans les deux dernières décennies avant la retraite. On les retrouve souvent dans les catégories des chômeurs de longue durée. Nous avons besoin d'un vrai plan pour lutter contre le chômage de longue durée. C'est une catégorie qui continue à progresser.

Nous nous sommes élevés contre la remise en cause des minima sociaux, qui ne sont pas dans ce projet de loi, mais dont on a entendu parler. Le risque posé par le financement de l'assurance chômage par des cotisations est extrêmement grave, d'autant plus que la question des droits des travailleurs indépendants n'est pas financée. Nous craignons que cela se fasse par un contrôle accru des chômeurs du régime salarié.

Le délai donné pour les Opco est irréaliste. Il est impossible de concerter les confédérations, les fédérations dans un délai de deux mois. Cela nous semble très risqué et compliqué de donner dans ce délai une cohérence aux filières, alors même que la notion de filière n'est pas définie.

Je ne souhaite pas donner de chiffres sur le montant nécessaire de la monétisation des heures de formation ; Cela dépend de sa formation. Une formation de maître de tôle à l'arsenal de Cherbourg pour faire des sous-marins coûte 300 euros de l'heure. En outre, pour certaines formations, des préformations, ou des remises à niveau sont exigées. Vouloir réfléchir en taux horaire est une erreur. Ce qu'il faut, c'est garantir des droits aux salariés.

À titre personnel, je ne suis pas favorable à autoriser les mineurs à travailler dans des débits de boisson. On a beaucoup dérogé à la réglementation relative à l'apprentissage.

M. Jean-François Foucard (CFE-CGT). - *Afin que les salariés n'aient pas le sentiment de payer pour les indépendants, nous proposons de créer deux sections financières distinctes.*

En matière d'apprentissage, si on vise l'excellence, il faut arrêter l'orientation par défaut et recycler dans l'apprentissage tous les rebus de l'éducation nationale.

Pour éviter les ruptures forcées, nous proposons la mise en place de permis de tuteur. En Suisse, 400 heures de formation sont nécessaires pour être tuteur. Si le tutorat prend plus de 50 % de votre temps de travail, la formation passe à 600 heures.

Enfin, j'attire votre attention sur le lien entre compétences et CPF. À l'heure actuelle, les formations obligatoires doivent avoir lieu sur le temps de travail. On peut penser, qu'en l'absence de toute barrière, des employeurs indécents obligeront certains salariés à financer ces formations obligatoires via leur CPF.

M. Philippe Debruyne (CFDT). - *Sur la question du dialogue social et du bilan à six ans permettant un contrôle des obligations sociales de l'employeur, un amendement à l'Assemblée nationale a remis en cause ces critères qui sont remplacés par un seul. On devra ainsi vérifier seulement qu'il y ait eu une formation qui ne soit pas une formation obligatoire. Nous entendons bien qu'il puisse y avoir des débats sur les critères mais nous proposons de ne pas toucher à ces derniers s'il n'y a pas d'accords d'entreprise. En effet, le bilan à six ans doit permettre de faire le point en 2020. On ne peut pas changer unilatéralement les règles du jeu en cours de match. En revanche, en cas d'accord entre les partenaires sociaux, une adaptation de ces critères est possible.*

Maxime Dumont (CFTC). - *En matière d'assurance chômage, nous estimons que si on a des droits, on a aussi des devoirs. Mais la proposition du Gouvernement de couper pour quatre mois l'intégralité des aides d'un demandeur d'emploi est pour nous inacceptable. Cela ne conduira qu'à affaiblir cette personne qui est déjà en situation de précarité.*

IV. EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 27 juin 2018, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission examine le rapport et le texte de la commission sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

M. Alain Milon, président. – Nous examinons ce matin le rapport et le texte de la commission sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le texte est inscrit à l'ordre du jour de la séance publique la semaine du 9 juillet. Après la présentation du rapport, nous aurons 464 amendements à examiner.

Je vous informe que les amendements suivants sont irrecevables en application de l'article 40 de la Constitution : COM-92, 138, 161, 191 et 192 de M. Chasseing ; COM-47, 48 et 49 de Mme Deroche ; COM 196 de Mme Dumas ; COM-212 de M. Louault ; COM-241- et 242 de M. Henno ; COM-60 de Mme Gruny ; COM-206 de Mme Schillinger ; COM- 262 de M. Daudigny.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel constitue le deuxième axe du programme de travail pour rénover notre modèle social, présenté le 6 juin 2017 par le Gouvernement. Il traduit ainsi trois engagements du président de la République pris lors de la campagne électorale en 2017 : refonder l'apprentissage, réformer la formation professionnelle et ouvrir l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants. Quatre autres volets se sont toutefois ajoutés à ce noyau dur en conseil des ministres : la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement, l'emploi des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mobilité dans la fonction publique.

Le projet de loi, qui comportait initialement 66 articles, a été enrichi de près de 300 amendements en commission à l'Assemblée nationale, puis 200 en séance publique, soit 38 articles additionnels au total. Plus de 1 400 amendements ont été déposés en commission, et plus de 2 000 en séance publique, soit bien davantage que lors de l'examen du projet de loi de ratification des ordonnances travail du 22 septembre 2017. Le volume du projet de loi tend ainsi à se rapprocher de celui de la loi travail de 2016. Compte tenu de l'ampleur du texte, de sa technicité et de la diversité des sujets abordés, quatre rapporteurs ont été nommés pour éclairer votre commission. Catherine Fournier s'occupe du volet formation professionnelle, Frédérique Puissat de l'assurance chômage et de toutes les dispositions du titre III, à l'exception des dispositions sur le handicap suivies par Philippe Mouiller. Pour ma part, je me suis penché sur le volet apprentissage. Merci à mes collègues rapporteurs pour leur implication et la bonne entente qui a présidé à nos travaux riches, denses et fournis. Nous avons tenu à participer ensemble aux quelque soixante auditions organisées sur ce texte, afin de partager une vision commune.

Je me suis déjà exprimé devant Mme la ministre du travail sur la méthode retenue pour élaborer ce texte. Le Gouvernement ne peut pas en même temps vouloir encadrer les prérogatives du Parlement et déposer en cours d'examen parlementaire une multitude d'amendements sur des sujets aussi sensibles que les travailleurs handicapés ou l'égalité professionnelle. Je n'ignore pas la difficulté pour l'exécutif de mener plusieurs négociations et concertations en parallèle, mais le Parlement ne peut pas remplir correctement sa mission s'il ne dispose pas d'une étude d'impact complète, de l'avis du Conseil d'État et s'il ne peut pas matériellement organiser des auditions complémentaires compte tenu du calendrier parlementaire.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – *Comme souvent lorsqu'il est question de réforme de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont été appelés à négocier par la ministre du travail, qui leur avait fourni une lettre de cadrage très précise. À l'exception de la CGT, tous les syndicats de salariés ainsi que les organisations d'employeurs ont signé l'accord national interprofessionnel (ANI) le 22 février dernier. Toutefois, l'encre de l'accord n'était pas encore sèche quand le Gouvernement a annoncé sa propre réforme qui, sur de nombreux points, contredit le consensus élaboré par les partenaires sociaux. Dès le départ, cette réforme est donc marquée par une volonté de l'État de reprendre la main en passant par-dessus les corps intermédiaires. Ce projet de loi devait marquer un big bang pour la formation professionnelle selon les termes choisis par la ministre. S'il remet en cause de nombreux dispositifs existant, il n'est certainement pas à la hauteur des ambitions affichées.*

Le premier sujet est celui de la monétisation du compte personnel de formation (CPF). Cet outil a été créé par la loi du 5 mars 2014 et se déploie progressivement depuis le premier semestre 2015. Il n'a été ouvert aux fonctionnaires et aux indépendants que le 1^{er} janvier dernier. Le CPF constitue un droit portable ouvert à tous les actifs et qui leur permet d'accumuler des droits à la formation. En 2014, il a été décidé de le comptabiliser en heures, dans le but de permettre à chacun d'avoir accès à la formation qu'il désire suivre compte tenu de son parcours, en gommant les différences de coût. De l'avis de tous les acteurs, ce système est perfectible. Pour autant, ni l'inspection générale des affaires sociales, ni les partenaires sociaux n'ont appelé à sa disparition. Or, le Gouvernement a proposé la monétisation du CPF : il s'agit, de l'aveu même de la ministre, d'un pari. L'étude d'impact ne fournit d'ailleurs aucune estimation quant à ses effets attendus. Nous sommes donc dubitatifs, d'autant que la monétisation pourrait entraîner un certain nombre d'effets pervers et que le taux de conversion en euros envisagé par le Gouvernement nous semble insuffisant. Toutefois, il nous est apparu plus pertinent de vous proposer des amendements visant à améliorer le dispositif plutôt que de s'y opposer frontalement.

Le projet de loi reprend par ailleurs un des points de l'ANI du 22 février 2018 concernant la transformation du congé individuel de formation (CIF) en modalité spécifique de mobilisation du CPF. Il réforme également le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Sur ce point, nous avons aussi constaté une forme d'improvisation qui n'est pas satisfaisante au vu des montants en jeu.

Le texte initial prévoyait la fusion de la contribution des entreprises au financement de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, ce qui constituait une réforme profonde. L'article 17 a totalement été réécrit par la rapporteure du texte à l'Assemblée nationale et il propose désormais une réforme nettement moins ambitieuse, dont les effets demeurent relativement flous du fait de l'absence d'étude d'impact. La question de la taxe d'apprentissage et de l'actuel « hors quota » a suscité des inquiétudes qui semblent aujourd'hui pour l'essentiel levées. Les contributions formation seront collectées par les Urssaf et versées à France compétences qui en assurera la répartition. En conséquence, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) perdront leur rôle de collecteur et deviendront des opérateurs de compétences (Opco), appelés à recentrer leurs missions sur l'offre de services aux entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles. Les branches devront réduire le nombre d'Opco selon des critères qui seront précisés par décret.

Nous aborderons aussi, lors de l'examen des amendements, le renforcement du conseil en évolution professionnelle ou la nouvelle définition de l'action de formation. En définitive, la réforme de la formation professionnelle ne constitue pas un choc de simplification et ses conséquences demeurent difficiles à mesurer.

M. Michel Forissier, rapporteur. – J'en viens à la réforme de l'apprentissage. Il est tout d'abord proposé d'assouplir le statut de l'apprenti. L'enregistrement du contrat d'apprentissage sera remplacé par une simple procédure de dépôt auprès des opérateurs de compétences. L'entrée en apprentissage sera possible jusqu'à l'âge de 29 ans révolus et la durée de l'apprentissage pourra se moduler en fonction des acquis de l'apprenti. Sa durée maximale de travail pourra être portée à quarante heures par semaine dans certains secteurs d'activité. La rupture du contrat ne fera plus intervenir obligatoirement le conseil de prud'hommes. Je me félicite que ces mesures de simplification reprennent en grande partie celles que nous avons proposées en février 2016 dans la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite, que j'avais co-signée avec plusieurs de nos collègues de la délégation sénatoriale aux entreprises.

Ensuite, le régime juridique des CFA est lui aussi profondément modifié. Ils deviendront des organismes de formation de droit commun, sous réserve de leurs spécificités en matière d'enseignement et d'accompagnement. Ils seront librement créés, sans l'aval des régions, sur simple déclaration d'activités. Leur financement sera assuré par les opérateurs de compétences, selon un niveau de prise en charge fixé par les branches professionnelles. Les opérateurs de compétences financeront ainsi les CFA « au contrat » en fonction du nombre d'apprentis inscrits et prendront en charge les dépenses d'investissement nécessaires à la formation. Une aide unique aux employeurs d'apprentis sera créée en remplacement des primes régionales pour l'apprentissage, de l'aide pour l'emploi d'apprentis handicapés ainsi que du crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.

Les régions perdent leur compétence de droit commun en matière d'apprentissage. Elles pourront toutefois, au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique, soutenir les CFA. Pour leurs dépenses de fonctionnement, elles pourront majorer la prise en charge fixée pour chaque contrat d'apprentissage. Concernant les dépenses d'investissement, les régions pourront verser des subventions aux CFA.

Le Gouvernement a annoncé que ces deux enveloppes seraient respectivement portées à 250 millions et 180 millions par an. Ces montants font, encore aujourd'hui, l'objet d'une concertation entre le ministère du travail et les régions, comme l'a rappelé Mme la ministre devant notre commission la semaine dernière.

Les compétences des régions seront en outre renforcées en matière d'orientation professionnelle des élèves et étudiants. Elles pourront mener des actions d'information sur les professions et les métiers dans les établissements scolaires et universitaires. Elles se verront transférer une partie des missions et des personnels des délégations régionales de l'Onisep (Dronisep), ces structures étant chargées d'élaborer et de diffuser des publications de portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et étudiants. Les régions pourront aussi, à titre expérimental, bénéficier du concours d'agents du ministère de l'éducation nationale.

Un autre volet important du texte porte sur la gouvernance de la politique de formation professionnelle et d'alternance. Le Gouvernement propose de supprimer les organismes paritaires et quadripartites nationaux, le Copanef (comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation), le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), et le Cnefop (conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), au profit d'une nouvelle instance qui prendrait la forme d'un établissement public sur le modèle de Pôle emploi. Les dispositions relatives à cette agence ont beaucoup évolué depuis l'avant-projet de loi, signe d'une certaine hésitation du Gouvernement qui nous surprend. France compétences aura à la fois un rôle de répartiteur des fonds, de régulateur et d'animation de la politique de formation et d'alternance. Il conviendra de veiller à ce que l'une de ces missions ne prenne pas le pas sur les autres. Nous vous proposerons des amendements de nature à éviter que cette agence ne devienne le bras armé de l'État en garantissant une place aux régions et aux partenaires sociaux.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – En ce qui concerne l'assurance chômage, le projet de loi poursuit quatre objectifs. Tout d'abord, le Gouvernement a écarté son projet initial d'une étatisation de l'assurance chômage, au profit d'un encadrement de la négociation de la convention d'assurance chômage. Un document de cadrage sera élaboré par le Premier ministre qui fixera non seulement le terme de la négociation, mais aussi la trajectoire financière du régime et les objectifs d'évolution des dispositifs à l'attention des demandeurs d'emploi. En cas de dérapage des comptes de l'Unédic pendant la durée de validité de la convention, le Premier ministre pourra également imposer un document de cadrage. Si les partenaires sociaux ne respectent pas ce document, le Gouvernement pourra fixer directement les règles de l'assurance chômage par décret. Cet encadrement vise à renforcer la lutte contre la dette de l'Unédic, qui devrait atteindre l'an prochain un pic à 35 milliards d'euros. Cette mesure découle également de la fiscalisation croissante des ressources de l'assurance chômage, compte tenu du souhait du Gouvernement de supprimer définitivement les cotisations salariales au régime dans le présent texte.

Le texte étend l'assurance chômage aux démissionnaires qui ont élaboré au préalable un projet professionnel réel et sérieux, et qui sont affiliés au régime depuis au moins cinq ans. Entre 17 000 et 30 000 personnes devraient bénéficier de cette mesure chaque année, pour un coût compris entre 230 et 345 millions pour l'Unédic. L'assurance chômage sera également élargie aux indépendants sous de strictes conditions : elle ne sera versée qu'aux personnes dont le revenu d'activité était supérieur à 10 000 euros l'année précédant une liquidation ou un redressement judiciaire. Financée par l'impôt, elle s'élèvera, au moins dans un premier temps, à 800 euros par mois et ne sera versée que pendant six mois. Le coût de cette mesure, qui pourrait bénéficier à environ 30 000 personnes, est évalué à 140 millions par an.

En outre, le texte permettra au Gouvernement de créer à compter du 1^{er} janvier 2019 un bonus-malus pour lutter contre l'abus de contrats courts si les négociations de branche n'aboutissent pas avant cette date. Le périmètre envisagé est celui des fins de contrat de travail, qui est plus large que celui des contrats de moins de trois mois, jugé trop pénalisant pour les entreprises concernées. Le Gouvernement pourra également modifier par décret les règles du cumul allocation - salaire, car il estime que la conjonction de ce dispositif et de celui des droits rechargeables encourage le recours abusif aux contrats courts.

Enfin, le texte rénove les règles de l'accompagnement et du contrôle des demandeurs d'emploi, en expérimentant un journal de bord numérique consignait leur recherche d'emploi, en simplifiant le contenu de l'offre raisonnable d'emploi, et en donnant à Pôle emploi pleine compétence pour sanctionner les manquements des demandeurs d'emploi, selon un barème rénové par voie réglementaire.

J'en viens aux quatre volets qui ont été ajoutés au noyau dur du texte. Tout d'abord, plusieurs articles renforcent l'arsenal juridique pour lutter contre les fraudes au détachement, en prévoyant par exemple la suspension d'activité d'un prestataire qui n'a pas payé ses amendes administratives. Les inspecteurs du travail bénéficieront également d'un droit de communication renforcé dans le cadre de leurs missions de lutte contre le travail illégal, en reprenant la plupart des prérogatives accordées actuellement aux agents du fisc.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – *Plusieurs dispositions concernent l'emploi des travailleurs handicapés. L'intention qui guide les articles 40 à 45 est particulièrement bienvenue si l'on considère le chômage particulièrement élevé qui frappe les demandeurs d'emploi handicapés : 19 %, par comparaison aux 9 % dont il est bien plus fréquemment question. Cependant, on pourrait s'étonner qu'un sujet aussi sensible soit traité à la fin d'un texte dont le titre ne les mentionne même pas, et fasse l'objet d'une grande quantité d'amendements gouvernementaux déposés et adoptés alors que les concertations sont encore en cours.*

Dans sa version initiale, les articles 40 à 42 portent de notables réformes de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) prescrite aux employeurs privés et publics et par laquelle ces derniers sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés. De nouvelles mesures, extrêmement techniques, sont venues modifier les modalités de calcul de l'OETH afin de favoriser l'emploi direct de ces travailleurs.

La mesure de leur impact demandera quelque temps, mais je crains que le Gouvernement n'ait pas suffisamment anticipé leurs effets sur les entreprises adaptées et les établissements d'aide par le travail (Esat), dont la sous-traitance et les prestations ne pourront plus être autant mobilisées qu'aujourd'hui par les employeurs pour s'acquitter partiellement de leur OETH.

C'est d'ailleurs un reproche plus général que j'adresse à ce projet de loi. Malgré les nombreuses annonces gouvernementales favorables au décloisonnement des parcours professionnels des personnes handicapées, dont nous voyons quelques timides manifestations dans le milieu médico-social, le texte peine à penser le travail des personnes handicapées en-dehors d'une étanche tripartition entre milieu protégé, milieu adapté et milieu ordinaire. Or, il est impossible de modifier l'équilibre existant de l'un de ces milieux sans bouleverser celui des autres et, par ricochet, affecter le sort des travailleurs qui y sont employés. L'article 43, qui refonde le modèle des entreprises adaptées, semble surtout avoir été conçu pour desserrer des contraintes administratives et financières, plutôt que pour assurer la bonne intégration et la sécurisation des personnes handicapées qui y travaillent. À cet égard, les auditions que j'ai menées m'ont clairement montré le manque de concertation du Gouvernement envers les acteurs directement concernés.

Je vous proposerai des amendements pour accentuer le mouvement entamé par le projet de loi de rapprochement des modalités de calcul des OETH dans le public et dans le privé et pour apporter plusieurs garanties au parcours du travail handicapé, afin de le rendre le plus transversal possible entre les différents milieux.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *Plusieurs dispositions sectorielles, dont le lien avec le projet de loi n'est pas toujours évident, viennent compléter ce long inventaire. Il s'agit d'abord de quatre articles relatifs à la lutte en entreprise contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. L'objectif, qu'on ne peut que partager, ne sera pas nécessairement atteint par l'introduction de ces quelques mesures de bonne intention mais d'impact incertain.*

Six articles, au contenu plus polémique, concernent pour finir le parcours professionnel des fonctionnaires et les facilités accrues dont ils pourront bénéficier pour faciliter une expérience dans le secteur privé. Bien qu'extrêmement favorable aux échanges entre les sphères privée et publique, je ne suis pas convaincue par les mesures portées par l'article 63. Permettre à un fonctionnaire en disponibilité de continuer à bénéficier de son avancement pendant son activité professionnelle dans le privé fait in fine peser sur la collectivité qui l'emploie – obligée de le réintégrer à son retour – une charge financière injustifiée. Je reste persuadée que c'est sur d'autres incitations que celle strictement financière que nous devons travailler pour fluidifier les parcours professionnels.

La majorité des quelque 500 amendements adoptés à l'Assemblée nationale était d'ordre rédactionnel ou apportait des précisions juridiques. Je voudrais toutefois vous présenter les principaux apports des députés.

S'agissant de la formation, outre la réécriture de l'article 17 sur son financement, les députés ont prévu la création de commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dont on comprend qu'elles reprendront une partie des effectifs des actuels Fongecif. Ces CPIR auront vocation à valider et accompagner les projets de reconversion des salariés souhaitant mobiliser l'ancien CIF et les dossiers des démissionnaires souhaitant bénéficier d'une allocation de chômage.

Concernant l'apprentissage, les obligations de publicité incombant aux CFA sur leurs formations ont été renforcées et leurs missions complétées, notamment pour que les apprentis en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement spécifique. Les établissements publics locaux d'enseignement pourront dispenser des formations par apprentissage et la possibilité de créer des unités de formation par apprentissage (Ufa) est rétablie. En outre, les missions des chambres consulaires en matière d'apprentissage sont précisées dans la loi : elles assureront un accompagnement des entreprises embauchant des apprentis. L'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sera facilitée pour les maîtres d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification.

En matière d'orientation, des classes de troisième « prépa-métiers » seront créées au collège afin de préparer les élèves qui le souhaitent à l'apprentissage ou à la voie professionnelle grâce à des stages en milieu professionnel. Enfin, les députés ont inscrit dans la loi les campus des métiers et des qualifications ainsi que les écoles de production.

S'agissant de l'assurance chômage, l'allocation des travailleurs indépendants devra être financée par l'impôt, et ses périodes de versement compteront pour les droits à retraite. Les droits du demandeur d'emploi en cas de refus d'une offre raisonnable d'emploi doivent être rappelés dès le premier entretien à Pôle emploi, tandis que les règles de remboursement des indus sont harmonisées et plus protectrices pour les demandeurs d'emploi. Une expérimentation est prévue jusqu'à fin 2021 pour autoriser un employeur à conclure un CDD unique avec une personne pour remplacer plusieurs salariés. D'autres expérimentations sont prévues en matière d'emploi, concernant les entreprises de travail à temps partagé et les entreprises d'insertion par le travail indépendant.

Sur les travailleurs handicapés, les amendements gouvernementaux adoptés à l'Assemblée nationale modifient en profondeur l'OETH. Des mesures bienvenues ont été introduites. L'obligation pour tout employeur, même dans les entreprises de moins de 20 salariés, de déclarer le nombre de personnes handicapées qu'il emploie et l'élévation de l'échelle de calcul de l'OETH au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement en sont deux exemples marquants.

En revanche, le Gouvernement entend demander au Parlement l'habilitation à légiférer par ordonnances sur la refonte du modèle de financement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit ni plus ni moins que de soustraire le Parlement des débats sur la redéfinition en profondeur des missions de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En raison de l'importance des enjeux financiers et humains sous-jacents, nous ne pouvons accepter.

L'Assemblée nationale a également adopté un article additionnel renforçant la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation électronique, autrement dit des entreprises de type Uber, qui suscite de très nombreuses interrogations.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Nous avons abordé l'examen de ce projet de loi dans un état d'esprit d'ouverture et avec la volonté d'y apporter la marque du Sénat, compte tenu des travaux que la majorité sénatoriale a réalisés depuis 2014 en matière de droit du travail.*

Cet état d'esprit avait déjà animé notre commission lors de l'examen des projets de loi d'habilitation et de ratification des ordonnances « travail », avec un certain succès il faut le reconnaître, puisque la plupart des apports du Sénat ont été conservés dans le texte final.

La réforme de l'apprentissage cristallise les interrogations des élus régionaux, de nos collègues et de nombreux acteurs professionnels. Je partage un certain nombre de ces questions, mais beaucoup d'entre elles sont sur le point de trouver une réponse. Lors de l'audition de la ministre du travail la semaine dernière, nous lui avons indiqué que nous aurions une démarche constructive en commission, mais que des garanties devaient être apportées en séance publique sur quatre sujets essentiels : l'orientation des jeunes, le renforcement de la place des régions en matière d'apprentissage, le montant de l'enveloppe financière accordée aux régions en matière d'aménagement du territoire, le périmètre du coût au contrat pour ne pas pénaliser les CFA.

Nous vous proposerons donc toute une série d'amendements, en laissant le soin au Gouvernement de faire des propositions en séance publique sur les sujets d'ordre financier. De manière générale, nos amendements visent à renforcer la sécurité juridique du texte, à tenir compte des contraintes des entreprises et à assouplir les délais afin de ne pas gripper les phases de transition en matière de financement de la formation.

Je forme le vœu que nous parvenions à adopter aujourd'hui puis en séance publique un texte ambitieux, car nous sommes persuadés que la croissance économique de notre pays dépendra de notre capacité à bâtir un système de formation performant et qui s'adresse à tous nos concitoyens. Je vous remercie.

M. Laurent Lafon, rapporteur pour avis de la commission de la culture. – *Au titre de sa compétence sur la formation initiale et l'orientation scolaire, la commission de la culture s'est naturellement saisie pour avis des dispositions du projet de loi qui la concernent : il s'agit des articles 8 bis, 10 à 11 bis, des articles 14 bis et 14 ter ainsi que certaines dispositions de l'article 17, soit onze articles.*

Au préalable, je dois relayer la préoccupation dont ont fait part, à l'unanimité, les membres de la commission s'agissant de l'architecture globale de la réforme de l'apprentissage. La dépossession des régions de leurs prérogatives en matière d'organisation et de financement de l'apprentissage a été unanimement regrettée. Notre commission s'interroge sur la capacité des branches professionnelles à prendre en charge l'ensemble des formations en apprentissage ; le risque est réel que les territoires et les populations les plus fragiles soient les grands perdants de cette réforme.

Nous ne pouvons être que déçus par les mesures en matière d'orientation scolaire. Le rapport d'information sur l'orientation scolaire de notre collègue Guy-Dominique Kennel, fait au nom de la commission il y a deux ans, préconisait une simplification du paysage institutionnel de l'orientation, car il se caractérise actuellement par un grand nombre d'acteurs, dépendant de réseaux et de ministères différents. Les conséquences en sont une complexité et un manque de lisibilité préjudiciables aux jeunes comme à l'efficacité de l'action publique. Les régions sont dans l'incapacité de jouer le rôle de coordination qui leur a été reconnu dans le cadre du service public régional de l'orientation. Notre collègue demandait un transfert clair aux régions de la compétence en matière d'information sur les voies de formation et les métiers, y compris à destination des publics scolaires ; celles-ci se verraient confier en conséquence les CIO et le réseau information jeunesse.

Alors même que cette préconisation avait été relayée par la Cour des comptes en décembre dernier, nous regrettons que le Gouvernement ne l'ait pas suivie. Je n'ignore pas les raisons invoquées, à savoir les réticences qui existent de part et d'autre.

En somme, le texte ne propose qu'une demi-mesure. Le transfert des Dronisep et d'une partie de leurs personnels fait figure de mesure secondaire ; elle n'est qu'une réponse très insuffisante à un problème qui demeurera.

Les règles de l'irrecevabilité financière réduisant fortement notre marge de manœuvre en la matière, nous ne pouvons simplifier la répartition des compétences. Néanmoins, nous avons tenté d'aménager le cadre de l'orientation scolaire dans le sens d'une plus grande cohérence.

Les dix-sept amendements qu'a adoptés notre commission favorisent l'accès de tous les jeunes à une information et à un accompagnement de qualité en vue de leur orientation et approfondissent les liens entre l'éducation nationale et le monde économique et professionnel. Ces amendements seront présentés au cours de la discussion. Je me permets seulement d'évoquer celui à l'article 17, qui porte sur les contributions finançant l'apprentissage et notamment sur le « hors quota », c'est-à-dire la fraction du produit de la contribution bénéficiant aux formations professionnelles initiales hors apprentissage. Notre amendement restreint la part du « hors quota » pouvant être versée à des organismes n'étant pas des établissements de formation. Nous considérons que si, comme l'a annoncé le Président de la République, l'argent de l'apprentissage doit aller à l'apprentissage, il ne faut pas déstabiliser les établissements d'enseignement secondaire ou supérieur ; pour certains de ces établissements, le « hors quota » représente une part importante de leurs ressources. Cette question révèle un parti-pris critiquable du projet de loi, sans doute lié au fait qu'il est porté par le ministère du travail : celui de ne considérer l'apprentissage que par le prisme du CFA. Ce serait d'ailleurs une erreur de penser que l'apprentissage n'a lieu qu'en CFA : les lycées professionnels accueillent 20 % environ des apprentis des formations menant au CAP et au baccalauréat professionnel, tandis que le nombre d'apprentis dans les établissements d'enseignement supérieur augmente d'année en année. Cette dynamique ne doit pas être brisée.

L'apprentissage ne doit pas être traité à part, mais au contraire être pleinement intégré dans les cursus de l'enseignement secondaire et supérieur. L'apprentissage doit devenir un mode normal de formation dans l'ensemble des formations menant à l'emploi.

Nous ne pouvons aussi que déplorer que l'apprentissage soit davantage un objet de concurrence que de partenariat, ce qui freine son développement : d'une part, les enseignants craignent que leurs classes ferment du fait du développement de l'apprentissage, de l'autre, certains conseils régionaux, encouragés par les directeurs de CFA, freinent le développement de l'apprentissage en lycée professionnel par crainte d'une concurrence. Cette vision concurrentielle, somme toute assez malthusienne, est peu ambitieuse et doit être combattue.

Je crains néanmoins que le projet de loi n'aille pas dans le sens d'une plus grande intégration de l'apprentissage mais maintienne, voire accroisse, les clivages existants, alors même que la réforme annoncée du lycée professionnel va dans le sens d'une plus grande intégration, voire d'une banalisation, de l'apprentissage dans les parcours de formation.

Voici donc l'esprit dans lequel la commission de la culture, de l'éducation et de la communication a étudié ce texte. Si elle n'en partage pas toutes les orientations, elle s'est attachée, par les amendements qu'elle vous propose d'adopter, à l'améliorer dans l'intérêt des jeunes de ce pays.

M. Alain Milon, président. – *Avant d'engager la discussion générale, je voudrais rappeler qu'à l'Assemblée nationale, 1 400 amendements ont été déposés en commission des affaires sociales dont 300 ont été adoptés et plus de 2 000 amendements ont été déposés en séance publique. Il me semble inconcevable de toucher au droit d'amendement à l'occasion de la révision constitutionnelle. On ne peut accepter la suppression du droit parlementaire à l'expression.*

En outre, avec ce texte, ce serait la première fois que l'on reviendrait sur les lois de décentralisation de 1983. Quel retour en arrière ! Exprimons nos convictions sur le sujet.

M. Jean-Noël Cardoux. – *La monétisation du CPF reviendrait à verser 500 euros par an, soit 5 000 euros en dix ans, aux salariés : comment pourront-ils se former avec si peu ? En outre, il s'agit d'une approche individualiste de la formation pour lutter contre le chômage de masse. Cette réforme se fera au détriment des entreprises qui veulent former collectivement leurs salariés. Cette approche « marketing » ne me paraît pas favorable à la formation.*

Comme l'a dit le rapporteur pour avis de la commission de la culture, cette réforme de l'apprentissage favorisera les CFA des métropoles et des agglomérations et pénalisera les territoires les plus défavorisés qui disposent de petits CFA de proximité. Si les régions ne veulent pas s'impliquer, ces derniers périront.

Les indépendants n'avaient pas demandé à être indemnisés en cas de perte d'activité mais le Gouvernement a souhaité initier cette réforme. Plutôt que de verser 800 euros par mois pendant six mois à un indépendant après un dépôt de bilan, il aurait mieux valu réduire la multitude de normes qui aboutissent à la fermeture de nombreux commerces dans le monde rural.

M. Jean-Marie Morisset. – Les CFA locaux sont inquiets des bouleversements annoncés. Une fois que la régulation sera supprimée et que les CFA seront financés au contrat, que se passera-t-il ? J'ai alerté la semaine dernière Mme la ministre sur les CFA agricoles : comment s'organiseront les branches alors que les enseignements dispensés dans ces centres sont si divers ? Comment parvenir à un financement par branche ?

Alors que l'Assemblée nationale s'approchait de la fin de l'examen du texte, le Gouvernement a déposé un amendement à l'article 65 ter afin de permettre le recrutement de contractuels pour occuper des postes de direction dans la fonction publique territoriale. J'espère que nos rapporteurs proposeront de supprimer cette mesure.

M. Yves Daudigny. – L'article 1^{er} traite de la monétarisation du CPF. Ce compte prend la relève du Droit individuel à la formation (DIF) créé en 2003 alors que Jacques Chirac était président de la République, et il a été réellement mis en œuvre par les textes de mars 2014 et d'août 2016. Nous nous opposerons à la monétarisation du CPF, comme l'ont fait les partenaires sociaux lors des discussions sur l'ANI en février, même s'ils avaient aussi dit leurs réserves sur le compte en heures. Pour paraphraser Churchill, ce compte en heures est le pire système, à l'exception de tous les autres.

Enfin, c'est la première fois depuis 1971 et la loi Delors sur la formation professionnelle que le Gouvernement légifère non pas en fonction des propositions des partenaires sociaux mais contre leur avis.

Mme Corinne Féret. – Nous sommes opposés aux dispositions concernant l'apprentissage. Mme la ministre a indiqué lors de son audition qu'elle voulait simplifier les démarches pour développer l'apprentissage. Mais cette remise en cause d'une compétence régionale débouche sur une véritable recentralisation. Cette « simplification » se traduira par plus de difficultés. Il reviendra aux branches d'organiser l'apprentissage, mais elles n'ont pas toutes les mêmes moyens ni les mêmes capacités pour prendre en charge ces formations. L'avenir de plusieurs CFA est plus qu'incertain... Cette réforme nie le travail des régions qui ont su organiser la formation et assurer l'équilibre territorial de notre pays.

Ce souci de simplification mettra fin aux homologations nécessaires pour créer de nouveaux CFA. Certaines structures seront en péril du fait de la concurrence qui va survenir.

Cette simplification va aussi se traduire par un allongement du temps de travail des apprentis et par la facilitation des ruptures de contrat.

Nous sommes hostiles à « une offre de formation libéralisée », pour reprendre les termes de Mme la ministre.

M. Dominique Watrin. – Je vous remercie, monsieur le président, pour vos propos chaleureux à mon égard. Je garderai un excellent souvenir des presque sept années passées au sein de cette commission qui travaille beaucoup et qui sait écouter.

Nous saluons le travail des rapporteurs sur ce texte, même si nous ne partageons pas leurs conclusions. Ce texte est clivant : la formation, l'apprentissage, les indemnités chômage sont soumis à un prisme ultra-libéral. Lors de la dernière table ronde, Force ouvrière estimait que trois textes récents - loi travail, projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) et le présent texte - passaient d'une logique de promotion des droits collectifs à une logique d'individualisation des droits. Dans une tribune récente, la CGT pointait la volonté du Gouvernement de déconstruire le système social français.

Nous pensons que ce texte fait fausse route : il ne répond pas aux exigences de la société du XXI^e siècle et il aggravera les défauts du système actuel au lieu de les corriger. Il tourne le dos à la mise en place d'une véritable sécurité sociale et professionnelle, permettant à tous de trouver leur place et à chacun d'évoluer dans son parcours professionnel en alternant périodes d'activité et de formation qualifiante dans un cadre sécurisé.

L'apprentissage peut permettre à certains jeunes de trouver leur voie mais les formations doivent être mieux structurées, afin de former des futurs professionnels compétents et des citoyens responsables. Ce n'est malheureusement pas la voie choisie par ce texte qui banalise d'importants reculs.

Est-ce en niant les spécificités des jeunes et en alignant leurs droits sur ceux des autres salariés que l'on encouragera l'apprentissage ? Ne risque-t-on pas une fracture territoriale et une mise en concurrence avec les lycées professionnels ?

En étendant les aides financières incitatives aux entreprises jusqu'à 250 salariés, le Gouvernement fait au patronat un nouveau cadeau.

Les auditions ont été particulièrement intéressantes : alors que la transition numérique va transformer 40 % des emplois et implique une hausse généralisée des formations, nous avons appris que sur 13 milliards dédiés à la formation des salariés, 4 milliards seraient économisés.

Le nouveau système génèrera des frustrations et obligera nombre de salariés à différer, voire à renoncer, à des projets de formations qualifiantes ou à des projets personnels qui n'entrent pas dans le moule de l'employabilité.

Parallèlement, les centres d'information et d'orientation (CIO) sont remis en cause et le Gouvernement procèdera à la privatisation partielle du conseil en évolution professionnelle.

Le financement de l'assurance chômage par la contribution sociale généralisée (CSG) représentera bientôt 45 % des recettes : tout est prêt pour passer d'un système de cotisations ouvrant des droits à un système d'assistance. Le Gouvernement reprend la main, il fixe la trajectoire financière et les objectifs à atteindre avant chaque négociation de la convention d'assurance chômage. Il s'autorise à toucher par décret aux règles de cumul allocation-salaire. Les salariés risquent de payer le coût des quelques droits accordés aux démissionnaires et aux indépendants tandis que les employeurs, seuls responsables de l'explosion des contrats courts, seront globalement épargnés avec le système du bonus-malus.

Pour toutes ces raisons, le groupe CRCE ne votera pas ce texte.

Mme Michelle Meunier. – Je ne m'habitue pas à la façon dont le Gouvernement travaille en n'écoutant pas les recommandations des experts. Je partage en revanche les remarques de M. Mouiller sur les travailleurs handicapés.

Pour ce qui est des travailleurs détachés et la lutte contre le travail illégal, comment faire appliquer les mesures prévues alors que les effectifs des inspecteurs du travail ont diminué de 10 % ces trois dernières années et qu'ils devraient encore diminuer de 10 % d'ici 2021 ? Tout cela n'est pas très sérieux.

Lors de l'examen de ce texte, nous serons donc à la fois attentifs et force de proposition.

M. Daniel Chasseing. – Je me réjouis de l'examen de ce texte. Notre pays compte 1,3 million de chômeurs parmi les jeunes de moins de vingt-cinq ans, 6 % d'apprentis seulement – contre 17 % en Allemagne –, alors que 70 % des apprentis trouvent un travail dans les sept mois qui suivent leur formation. L'ouvrir jusqu'à trente ans et tout au long de l'année, augmenter le temps de travail, tout cela va dans le bon sens. Les entreprises qui travaillent hors leurs murs sont toutefois trop souvent découragées d'embaucher des apprentis par la perspective de devoir les ramener en taxi si elles veulent respecter les règles du temps de travail des mineurs.

Supprimer le passage devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours n'a rien de précarisant, puisque l'apprenti continue son enseignement théorique ; il lui faudra simplement trouver un autre employeur.

Je rejoins M. Cardoux, qui s'inquiète pour les territoires ruraux. Les régions disposeront de 250 millions d'euros pour les dépenses de fonctionnement et 180 millions d'euros pour les dépenses d'investissement : c'est peut-être là qu'une correction s'impose.

Reste que c'est par l'apprentissage que nous donnerons du travail aux jeunes et que les entreprises trouveront à embaucher, sans accroître la précarité.

M. Olivier Henno. – Je félicite les rapporteurs pour ce travail mesuré, qui fait la part des choses sur un projet de loi complexe.

Notre système de formation professionnelle fonctionne assez mal : il nous coûte 13 milliards d'euros, ce qui est considérable, et ne sert qu'à mieux former ceux qui sont déjà très formés. Voilà le constat, face auquel on ne peut rester les bras ballants ! Suivant, en tant que vice-président du conseil départemental du Nord, les allocataires du RSA, j'ai bien vu que leur réinsertion par la formation était difficile.

Certes, ce texte n'est pas parfait. Je suis attaché à la décentralisation de l'apprentissage, mais enfin, il y a tout de même un grand gâchis d'argent public dans l'apprentissage, et beaucoup de places vacantes ! Mieux impliquer les branches professionnelles sans pour autant déshabiller les régions est une bonne chose.

Sur la monétisation du CPF, nous pouvons discuter, naturellement. Mais ne faisons pas non plus comme si le CIF intéressait des millions de personnes ! Nous pouvons discuter d'autres points ; je suis par exemple attaché au hors quota. Bref, faisons ce que sait faire le Sénat : amender ce texte au mieux, plutôt que de le rejeter en bloc.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – Je remercie à mon tour les rapporteurs pour leur mesure. Ce texte suscite des controverses parfois exagérées et inutiles. Notre système, c'est vrai, ne fonctionne pas très bien, et les orientations tracées par de ce texte sont globalement bonnes. Il y a quelques années, un rapport de Gérard Larcher préconisait le recentrage de la formation professionnelle sur les demandeurs d'emploi, en faisant passer les fonds qui leur sont consacrés de 10 à 30 % ; le Gouvernement fait une proposition à 15 %, au moins dans un premier temps. Je crois qu'il faudrait aller plus loin, car les demandeurs d'emploi sont ceux qui ont le plus besoin de la formation professionnelle.

Le CPF est l'arbre qui cache la forêt, puisqu'il ne représente que 0,2 % des fonds de la formation professionnelle, alors que les entreprises y consacrent entre 1 et 3 %, voire davantage.

Ce texte revient sur les lois de décentralisation, déplore le président Milon. Si le système est mauvais, il faut en effet s'interroger sur sa gouvernance ! Il fonctionne bien dans une région, nous dit-on, soit, mais j'en connais beaucoup d'autres où il ne fonctionne pas...

Un point essentiel est passé sous silence : le contenu des formations. Les entreprises réclamaient un droit de regard sur ce contenu. Le leur offrir me semble aller dans le bon sens, de même que le resserrement des liens entre les lycées professionnels et les centres de formation. Tout cela, nous l'avons entendu réclamer en audition ! Bref, renforçons ce texte sans le dénaturer.

Mme Véronique Guillotin. – Je salue à mon tour la qualité des rapports sur ce texte complexe. Je partage le constat : si tout allait bien, il n'y aurait pas lieu de légiférer. Les pays qui ont réduit leur taux de chômage des jeunes sont ceux dans lesquels l'apprentissage est une voie d'excellence.

L'échec de la voie de l'apprentissage serait dû au pilotage par les régions ? Je n'en suis pas convaincue, mais pourquoi ne pas tenter autre chose en donnant plus de pouvoir aux branches, en effet. Surtout dans les territoires les plus fragiles, car on ne peut se satisfaire de l'écart actuel entre les métropoles et les zones périphériques.

De nombreux jeunes cherchent une formation, et de nombreuses entreprises de la main d'œuvre, mais je ne crois pas que l'organisation du système soit la cause de ce mauvais appariement. Il faut d'abord changer les mentalités pour positionner l'apprentissage comme une voie d'excellence, et non une voie de garage, et améliorer l'orientation : l'apprentissage doit pouvoir concerner tout le monde, quel que soit le diplôme.

Quid des formations sanitaires et sociales dans le texte ? Elles sont en grande difficulté, peinent à trouver preneurs, alors que les hôpitaux sont en grande tension.

Mme Laurence Rossignol. – Le volet égalité professionnelle du texte est intéressant, et je ne doute pas de la volonté de la ministre de réduire l'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes – c'est-à-dire à qualification, poste et expérience égaux –, mais le succès du dispositif reposera sur la forte implication de l'inspection du travail. Or celle-ci est saturée et n'arrive déjà plus à exercer ses missions de contrôle actuelles, toutes aussi nécessaires les unes que les autres.

En 2018, seuls huit postes ont été offerts à l'inspection du travail : c'est très peu ! Bref, sur le papier, c'est bien, mais les éléments de mise en œuvre sont insuffisants. De plus, le texte est muet sur les classifications, qui sont elles aussi sources d'inégalités pour tous ceux qui ne sont pas cadres : porter des sacs de ciment de cinquante kilos est mieux côté que soulever des malades, alors que la charge est la même...

Mme Nadine Grelet-Certenais. – *Le manque de concertation sur le titre III du texte, relatif au travail des personnes handicapées, est très regrettable. Nous avons auditionné divers représentants de syndicats et d'institutions, qui ont tous dénoncé la précipitation dans laquelle ce projet de loi a été écrit. De plus, l'éventuel recours à des ordonnances est source d'incertitudes, sur l'article 40 quater par exemple, relatif à l'organisation, au financement et à la mission des différentes institutions chargées de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées – excusez du peu.*

L'équilibre entre l'emploi direct et le recours aux établissements et services d'aide par le travail (Esat) appelle également à la plus grande vigilance, afin de ne pas détricoter les partenariats qui ont été noués, et qui fonctionnent.

Il manque plus globalement une stratégie sur l'orientation et l'accompagnement spécifique des personnes handicapées dans l'emploi : une vision et un texte consacré à la transversalité de cette politique auraient été bienvenus.

La prise en compte déplafonnée de stages et mises en situation professionnelle dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés nous inquiète : ce n'est pas une attente des demandeurs d'emploi handicapés, qui demandent surtout un contrat, digne de ce nom.

La charte facultative de la responsabilité sociale des plateformes à l'égard de leurs collaborateurs est entourée de bien des imprécisions... Quelle est, notamment, la définition juridique de ces plateformes ? En raison de tous ces éléments de flou, nous désapprouvons ce projet de loi.

Mme Laurence Cohen. – *Je remercie à mon tour les rapporteurs pour leur travail. M. Watrin a bien dit notre position d'opposition – constructive – à ce texte. Si tout allait bien, il serait inutile, c'est vrai, mais je regrette que l'ambition ait été réduite à ce point ! Il faut élever le niveau général de formation, et non renforcer l'adaptabilité des salariés aux besoins de l'entreprise... Après la loi Pénicaud, qui a amplifié les méfaits de la loi El Khomri, et le projet de loi Pacte, c'est une dérive extrêmement grave.*

D'après le Forum économique mondial, la France occupe une triste 129^e place sur 144 pays en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Or ce texte n'y consacre que deux ou trois articles seulement. On demande, à juste titre, plus de contrôle à l'inspection du travail, mais à moyens constants : il est dès lors peu probable que nous atteignons les objectifs fixés. Je crains enfin que Mme Pénicaud ne confonde les revendications : il ne s'agit pas de promouvoir le principe « à salaire égal, travail égal », mais celui « à travail de valeur égale, salaire égal », ce qui n'est pas du tout la même chose.

M. Martin Lévrier. – Je ne surprendrai personne en disant que j'estime que ce texte va dans le bon sens. Nous avons auditionné le président de la région Centre-Val-de-Loire, à la pointe en matière d'apprentissage : il nous a confirmé que les modifications de la gouvernance du système allaient dans le bon sens. Les régions auront certes un droit de regard moindre sur les formations, mais ce sont les branches, et non l'État, qui se substitueront à elles : on ne peut donc pas parler de recentralisation.

D'aucuns s'inquiètent d'un taux de conversion du CPF de 14 euros l'heure : ce n'est pas si mal, si l'on observe que la région Ile-de-France finance l'heure de formation BTS à moins de 9 euros. Le hors quota ne sert pas à soutenir le budget de fonctionnement des établissements, mais à abonder les dépenses d'investissement. Soyons prudents, donc.

D'une manière plus générale, nous devrions réfléchir à la formation en entreprise dans une logique d'investissement, et non de charge.

M. Alain Milon, président. – Quelques mots à mon tour. De précision de mon propos introductif d'abord : je considère que le droit d'amendement est sacré, voire qu'il serait bon de réviser la Constitution pour le rendre intouchable.

Parmi les régions, en matière d'apprentissage, il y a de bons et de mauvais élèves ; plutôt que de les éliminer tous au motif que certains sont mauvais, mieux vaudrait faire en sorte qu'ils deviennent tous bons...

Si nous ne parvenons pas à un accord en commission mixte paritaire (CMP), c'est l'Assemblée nationale qui aurait le dernier mot, ce qui serait dommage pour la jeunesse de notre pays, qui est l'objet central de ce texte. Nous avons le devoir de faire le meilleur texte possible pour notre jeunesse, et cela suppose d'éviter de tracer des lignes rouges qui délimiteraient autant de sujets sur lesquels nous perdriions la main.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Nous partageons vos inquiétudes sur l'article 1^{er}, relatif à la monétisation du CPF. Le paramétrage et le taux de conversion sont faibles mais, comme vient de le dire le président, nous ambitionnons d'aboutir à un accord en CMP, et le Gouvernement en a fait une mesure phare : ne traçons pas là une ligne rouge.

Le texte ne contient en effet aucune disposition portant spécifiquement sur les formations sanitaires et sociales.

Nous avons essayé, à tous les articles où c'était possible, de réintroduire les régions dans le pilotage du système, dans la mesure où elles sont en charge de l'aménagement du territoire et de l'équité des territoires ruraux et urbains.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Je confirme à M. Cardoux que l'allocation pour les travailleurs indépendants n'est pas une demande des intéressés ; certains d'entre eux y voient même une mesure vexatoire. Ils l'acceptent néanmoins.

Monsieur Morisset, madame Grelet-Certenais, les articles 65 bis, 65 ter et 65 quater ne nous ont pas échappé, non plus que l'article 40 A. Ce ne sont toutefois pas des marqueurs politiques forts, aussi proposerons-nous des amendements.

Mesdames Rossignol et Cohen, l'inspection du travail est en souffrance, c'est vrai, et ce texte n'y porte pas remède, mais la ministre vient de confier à Mme Sylvie Leyre, directrice des ressources humaines de Schneider Electric, une mission sur la mesure des écarts salariaux. Attendons la remise de ses conclusions.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – *La modification du calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés devrait être favorable à leur recrutement direct, même si les études d'impact ne permettent pas de quantifier ses effets.*

Sur la prise en compte des stages et mises en situation professionnelle, mon avis est nuancé : nombre d'associations y voient l'occasion, pour les personnes les plus lourdement handicapées, d'un premier contact utile avec l'entreprise. La volonté est bien sûr toutefois de développer les emplois pérennes plutôt que les contrats courts ou à temps partiel.

Je partage vos remarques sur le recours aux ordonnances, et proposerai en conséquence un amendement supprimant celle appelée à modifier les règles applicables au Fiphfp et à l'Agefiph. Le législateur devrait avoir le temps d'y pourvoir par lui-même.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Vos interventions contiennent moins de questions que de positions politiques – de groupe ou individuelles –, preuve de l'intérêt fort que vous manifesté pour ce texte important pour l'avenir de notre société.*

Il y a, notez-le, plusieurs sortes d'apprentissages, selon que l'on se situe avant ou après le bac. L'apprentissage prenant son envol dans les universités et les écoles d'ingénieur, un problème financier ne manquera pas de se poser ; nous devons en discuter...

À l'approche de la révision constitutionnelle, et alors que nous avons créé de grandes régions très puissantes, attention à ne pas revenir à l'Ancien régime. Il faut trouver un équilibre et un dialogue permanent entre l'État et les régions, sur ce sujet comme sur de nombreux autres, sans quoi nous n'irons pas loin. Nous pouvons nous inspirer de l'Allemagne, État fédéral il est vrai, où le dialogue avec les Länder fonctionne très bien. Il faudrait aussi trouver un équilibre entre l'éducation nationale et les milieux économiques. L'implication des syndicats de salariés dans l'apprentissage et la formation professionnelle est à cet égard rassurant. Bref, ce texte est une ouverture bienvenue.

J'ai demandé à Mme la ministre des précisions sur la rédaction des décrets portant sur les mesures emblématiques du texte, car notre appréciation des réformes proposées en dépend. J'espère que notre commission parviendra à améliorer le projet de loi et à en supprimer les dispositions les plus néfastes – dans lesquelles il ne faut voir nulle malveillance de la part du Gouvernement : c'est que les pressions sont fortes de toutes parts...

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Avis défavorable à l'amendement **COM-261**, qui supprime la monétisation du CPF. On peut certes être dubitatif sur les effets d'une telle mesure, mais ses limites résident dans sa mise en œuvre davantage que dans son principe, et nous vous proposerons des amendements pour tenter d'y remédier. Ne prenons pas le risque de faire échouer la CMP sur ce point.

L'amendement COM-261 n'est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-263** modifie l'ordre dans lequel sont cités les personnes et organismes susceptibles d'abonder le CPF lorsque les droits qui y sont inscrits sont insuffisants pour accéder à une formation. Or cet ordre n'emporte aucune hiérarchisation. Le CPF est en outre un droit individuel mobilisé à l'initiative de son titulaire : il n'est pas aberrant qu'il soit mentionné en premier. Avis défavorable.

M. Yves Daudigny. – Compte tenu des informations recueillies depuis son dépôt, je le retire.

L'amendement COM-263 est retiré.

L'amendement rédactionnel **COM-424** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Que le CPF ne puisse être mobilisé que pour des formations permettant d'obtenir une qualification ne veut pas dire que toute personne suivant une telle formation décrochera nécessairement le titre ou diplôme. Le terme « sanctionné » est en outre déjà utilisé à l'article L. 6323-6 du code du travail. L'auteur de l'amendement **COM-93** n'a donc pas lieu de s'inquiéter : Je vous propose de le retirer.

L'amendement COM-93 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Le projet de loi supprime le système de listes et prévoit que les formations éligibles au CPF sont celles qui permettent d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les certifications des branches seront donc éligibles au CPF à condition que les partenaires sociaux fassent la démarche de les y inscrire. Il n'est donc pas souhaitable que toutes les certifications de branche soient éligibles au CPF : avis défavorable à l'amendement **COM-178**.

L'amendement COM-178 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Avis défavorable à l'amendement **COM-136**, pour des raisons analogues.

L'amendement COM-136 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – D’après les informations de la Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le dispositif de l’article L. 6323-7 du code du travail, qui consiste à ajouter des heures au CPF de jeunes sans qualification pour les débiter immédiatement au titre de formations assurées par les régions est fictif et n’est assorti d’aucun financement spécifique. Sa suppression n’aura donc aucun impact et les régions pourront continuer à financer ces formations sans qu’il soit nécessaire de les inscrire au CPF des intéressés : avis défavorable à l’amendement **COM-264** qui vise à maintenir cet article.

L’amendement COM-264 n’est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Le CPF doit permettre aux salariés d’acquérir de nouvelles compétences professionnelles dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. Les formations aux premiers secours, aussi nécessaires soient elles, ne correspondent pas à cet objectif... Par ailleurs, il est de la responsabilité des employeurs du secteur des services à la personne d’assurer la formation de leurs salariés ; ces formations ne doivent pas relever du CPF : avis défavorable à l’amendement **COM-94**.

L’amendement COM-94 n’est pas adopté.

L’amendement de précision rédactionnelle **COM-330** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Il est prévu que l’entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans aborde la question du CPF. En informer le salarié une fois par an au moyen du bulletin de paie ne semble pas pertinent : avis défavorable à l’amendement **COM-66 rectifié bis**.

Mme Pascale Gruny. – Il est bien prévu que le bulletin de paie fasse mention d’un gain de pouvoir d’achat de cinq euros – de qui se moque-t-on ? –, pourquoi ne ferait-il pas mention d’informations relatives au CPF ? Ce serait plus utile.

Mme Laurence Cohen. – Je soutiens cet amendement de Mme Gruny, qui est de bon sens.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Dès lors que la loi prétend individualiser les démarches, il est important que chacun sache où il en est. Compte tenu des rotations dans l’emploi, cette mesure est plutôt favorable aux salariés. Je la voterai.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Cette obligation pesant sur les employeurs une fois par an, il faudrait que tous s’y plient à la même date...

Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Il suffit de paramétrer le logiciel de paie !

L’amendement 66 rectifié bis est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Je pense comme les auteurs de l’amendement **COM-265** que le plafond du CPF est trop bas. Toutefois, l’étude d’impact mentionne un plafond de 5 000 euros, porté à 8 000 euros pour les personnes non qualifiées et les personnes handicapées. Cet amendement fixe ce plafond à 1 300 euros, ce qui est inférieur. Il s’agit peut-être d’une erreur, qui pourra être corrigée en séance publique même si l’article 40 de la Constitution nous laisse peu de marge de manœuvre.

M. Yves Daudigny. – Nous le retravaillerons d’ici la séance publique.

L’amendement COM-265 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L’amendement **COM-232** majore l’alimentation du CPF pour les moins de vingt-cinq ans en outre-mer. Or il est déjà prévu que le CPF des personnes sans qualification bénéficie d’une majoration de l’alimentation de leur CPF. Les départements ultra-marins connaissent des difficultés spécifiques, mais il ne semble pas justifié de prévoir une telle expérimentation : avis défavorable.

L’amendement COM-232 n’est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Le droit actuel permet à un accord d’entreprise, de groupe ou de branche de prévoir des modalités plus favorables d’alimentation du CPF. L’amendement **COM-323** rétablit la mention du groupe qui ne figure plus dans le texte proposé.

L’amendement COM-323 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Avis défavorable à l’amendement **COM-266**, analogue au COM-232.

L’amendement COM-266 n’est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Si le CPF est et doit demeurer un droit individuel, on ne saurait espérer que les salariés le mobilisent massivement si une démarche de co-construction avec les employeurs n’est pas prévue. L’amendement **COM-324** reprend une disposition adoptée par l’Assemblée nationale tout en la codifiant et en allant plus loin : il propose qu’un accord d’entreprise ou de groupe identifie les formations pour lesquelles l’employeur s’engage à abonder le CPF de ses salariés lorsque celui-ci ne sera pas suffisant. Le but est de créer une incitation à la mobilisation du CPF au titre de formations dont l’entreprise a besoin sans remettre en cause la liberté des salariés.

L’amendement COM-324 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Le texte initial ne prévoyait aucune garantie quant à la revalorisation de l’alimentation et du plafond du CPF. L’Assemblée nationale a introduit un mécanisme de revalorisation facultative. L’amendement **COM-383** rend obligatoire cette revalorisation et précise que le stock d’euros non dépensés par les titulaires d’un CPF sont également revalorisés, ce qui semble indispensable pour éviter l’érosion des droits. La revalorisation aurait lieu tous les trois ans afin de tenir compte de l’évolution du coût des formations et n’est pas indexée sur l’inflation, pour éviter tout risque d’irrecevabilité.

L’amendement COM-383 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Avis favorable à l’amendement **COM-67 rectifié bis** : il est pertinent de prévoir que le salarié est informé de l’abondement de son CPF lorsque l’employeur n’a pas satisfait à ses obligations liées à l’entretien professionnel.

L’amendement COM-67 rectifié bis est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-269** rend opposable la demande d'autorisation d'absence pour les formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience : je vous propose de le retirer au profit de l'amendement COM-268 à venir.

L'amendement COM-269 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-64 rectifié bis** dispose que le refus de l'employeur d'accorder une autorisation d'absence pour les formations financées par le CPF et se déroulant sur le temps de travail est motivé. L'autorisation de l'employeur n'est nécessaire que lorsque la formation envisagée se déroule sur le temps de travail. Bénéficiaire d'une autorisation d'absence du poste de travail pour suivre une formation qui relève de l'initiative personnelle du salarié n'est pas un droit, et l'employeur n'a pas à motiver son refus : avis défavorable.

L'amendement COM-64 rectifié bis est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-65 rectifié bis** précise que la réponse de l'employeur à une demande d'autorisation d'absence est notifiée dans un délai de quinze jours. Le délai laissé à l'employeur a vocation à être fixé par décret, prévu par le texte : je vous propose de le retirer.

Mme Pascale Gruny. – Soit, mais l'absence de décret d'application peut mettre en difficulté les salariés comme l'employeur.

M. Alain Milon, président. – Nous interrogerons le Gouvernement en séance.

L'amendement COM-65 rectifié bis est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-95** dispose que le refus de l'employeur d'accorder une autorisation d'absence pour les formations financées par le CPF est motivé. Avis défavorable, pour les mêmes raisons que sur l'amendement COM-64.

L'amendement COM-95 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-267** rend opposable la demande d'autorisation d'absence pour les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences Cléa. L'accord de l'employeur n'est aujourd'hui pas requis, et l'amendement laisse à l'employeur le temps d'organiser un aménagement du temps de travail : avis favorable.

L'amendement COM-267 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-268** a un objet analogue au précédent s'agissant de la validation des acquis de l'expérience : avis favorable.

L'amendement COM-268 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-68 rectifié bis** apporte une précision inutile : l'inaptitude justifiant un licenciement ne peut être que médicale.

L'amendement COM-68 rectifié est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Imposer un délai de réponse par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) de deux mois et prévoir que l'absence de réponse vaut acceptation, comme le fait l'amendement **COM-187** risquerait de conduire la CPIR à une excessive prudence dans la validation des projets, dans la mesure où l'acceptation suppose une prise en charge financière. On peut considérer qu'un salarié souhaitant obtenir un congé de formation pour préparer une reconversion professionnelle n'est pas pressé par le temps et qu'il est au contraire nécessaire que son dossier soit examiné avec attention : avis défavorable.

L'amendement COM-187 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-188** prévoit un décret précisant les critères d'appréciation de la pertinence des projets de transition professionnelle. Je suis favorable à cet ajout pertinent.

L'amendement COM-188 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-69** rectifié bis prévoit la communication des voies de recours possibles par la CPIR. Si je partage la préoccupation des auteurs de l'amendement, aucun recours contre les décisions de la CPIR n'est prévu, ce qui prive de fondement leur proposition. Il pourrait en revanche être utile de travailler sur les voies de recours dans la perspective de la séance publique. Mon avis est défavorable.

L'amendement COM-69 rectifié bis est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-96** indique que la CPIR prend en considération la spécificité des métiers et des besoins de certains secteurs professionnels. Cette précision, évidente, ne m'apparaît pas nécessaire, d'autant que sa rédaction est insuffisamment normative : avis défavorable.

L'amendement COM-96 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-414** prévoit un décret fixant les règles de création et d'alimentation d'un système d'information national commun aux CPIR appelées à accompagner les projets de transition professionnelle.

L'amendement COM-414 est adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-421** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-270** détermine la rémunération minimale du salarié mobilisant son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Même si la loi le prévoit s'agissant du CIF, une telle précision relève du domaine règlementaire. Je reconnais toutefois des lacunes dans les réponses apportées par la ministre à nos collègues députés sur ce point. Dès lors, l'amendement pourrait utilement être redéposé en séance publique et, si les réponses de la ministre ne s'avéraient pas plus satisfaisantes, mon avis défavorable pourrait varier...

L'amendement COM-270 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-157**, auquel je suis défavorable, élargit les missions de la CPIR à la promotion des formations et à l'habilitation des organismes de certification. Cette extension excède, me semble-t-il, les moyens dont les CPIR pourront raisonnablement bénéficier. De fait, elles seront saisies uniquement dans le cadre des projets de transition professionnelle et, dès lors, ne disposeront pas de la totalité des informations nécessaires à la promotion des certifications des branches. En outre, la rédaction proposée apparaît floue s'agissant de la mission d'habilitation des organismes territoriaux.

L'amendement COM-157 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-328** garantit la représentation des organisations multi-professionnelles au sein des CPIR, afin de ne pas en exclure des secteurs comme l'agriculture, les intermittents du spectacle ou l'économie sociale et solidaire.

L'amendement COM-328 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-325** maintient la possibilité, pour l'employeur, d'internaliser la gestion du CPF de ses salariés. Il assume alors les coûts de formation et ne peut bénéficier des fonds mutualisés des Opco.

L'amendement COM-325 est adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-304** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – En ne collectant plus les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle et en perdant leur rôle d'intermédiaire dans la mobilisation du CPF, les Opco risquent de ne plus avoir accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions auprès des entreprises. Notre amendement **COM-332** prévoit, en conséquence, que la Caisse des dépôts et consignations leur transmet les informations relatives aux formations demandées par les salariés.

L'amendement COM-332 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-327** renvoie à un décret la liste des données collectées par le système d'information du CPF.

L'amendement COM-327 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-98**, dont je demande le retrait, prévoit la publication de la liste des formations accessibles aux personnes handicapées. Par principe, les formations recensées par le système d'information géré par la Caisse des dépôts et consignations doivent être accessibles à tous. Les informations utiles pourront y être intégrées, sans qu'il soit nécessaire de prévoir au niveau législatif une publication spécifique.

L'amendement COM-98 est retiré.

L'amendement rédactionnel **COM-326** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-382** crée une période de transition pour la conversion en euros des droits acquis au titre du CPF.

L'amendement COM-382 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-415** élargit le champ de la mission transitoire des Fongecif.

L'amendement COM-415 est adopté.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l'article 1^{er}

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-233** crée un crédit d'impôt au titre des dépenses de formation. Je n'y suis pas favorable car les réductions d'impôt ne bénéficient qu'à ceux qui en paient, alors que les besoins en formation concernent davantage un public non imposable. En outre, l'amendement crée une niche fiscale sans que nous ayons la moindre idée des sommes en jeu.

L'amendement COM-233 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-100** propose une expérimentation en matière de réduction d'impôt au titre des dépenses de formation. Pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment, mon avis est défavorable.

L'amendement COM-100 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-236** prévoit, à titre expérimental, des mesures applicables aux territoires ultramarins en faveur de la formation professionnelle des personnes dont la qualification correspond au niveau du baccalauréat. La classification des qualifications professionnelles, comme les mesures proposées, relèvent du domaine réglementaire. Avis défavorable.

L'amendement COM-236 n'est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-273** étend le CPF aux personnes détenues. Or, si elles ont travaillé ou ont été actives avant leur incarcération, elles disposent déjà d'un compte personnel de formation. En outre, les formations dispensées aux détenus ne sont pas financées par le CPF mais par le système pénitentiaire, qui doit favoriser la réhabilitation des personnes incarcérées. Nous pourrions certes nous interroger sur la possibilité d'alimenter le CPF au titre des heures travaillées en prison, afin de pouvoir financer des formations ultérieures, mais tel n'est pas l'objet de l'amendement. Mon avis est donc défavorable.

L'amendement COM-273 est retiré.

Article 2

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-306** supprime une demande de rapport.

L'amendement COM-306 est adopté.

L'article 2 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 3

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-307** supprime une formulation redondante.

L'amendement COM-307 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-308**, en discussion commune avec l'amendement **COM-271**, prévoit la désignation de l'opérateur régional du CEP par la région.

L'amendement COM-308 est adopté et l'amendement COM-271 devient sans objet.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-102**, dont je demande le retrait, élargit les missions du CEP à l'accompagnement des personnes handicapées. Le CEP est ouvert à tous les salariés : il s'agit d'une démarche personnalisée, qui prend en compte les besoins des bénéficiaires, notamment lorsqu'ils appartiennent à un public fragile en matière d'emploi. Ajouter une mention spécifique aux personnes handicapées pousserait à s'interroger sur les autres publics particuliers, comme les travailleurs à temps partiel, les personnes peu qualifiées ou les mères de famille. En outre, le cahier des charges élaboré par France compétences pourra mentionner le public handicapé. Au demeurant, le projet de loi confirme les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (OPS), notamment le réseau Cap'emploi, dans leur rôle de prestataire de droit du CEP, ce qui me semble de nature à garantir une attention spécifique aux personnes handicapées.

L'amendement COM-102 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-108** permet, à titre expérimental, à la région de définir le cahier des charges du CEP. Je préfère confier à la région le soin de désigner un opérateur régional sur la base d'un cahier des charges défini au niveau national et demande, en conséquence, le retrait de l'amendement.

L'amendement COM-108 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-244**, auquel je suis défavorable, habilite des fonds d'assurance-formation de non-salariés à proposer le CEP. Le projet de loi resserre l'exercice du CEP en créant un opérateur régional unique. Si certains opérateurs conservent logiquement leurs prérogatives, notamment l'APEC et les Cap'emploi, il ne semble pas souhaitable d'élargir cette possibilité à de nouveaux acteurs. En outre, le CEP a vocation à aider les actifs à changer de secteur ; il n'est donc pas pertinent de le confier à des acteurs sectoriels.

L'amendement COM-244 n'est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-137** offre aux branches la possibilité de désigner un opérateur du CEP, allant ainsi à l'encontre de la logique du projet de loi, qui recentre le CEP des actifs du privé sur un opérateur régional unique. Avis défavorable.

L'amendement COM-137 est retiré.

M. Yves Daudigny. – Le CEP représente un instrument essentiel dans l'accompagnement des salariés. Nous étions opposés à la désignation d'un opérateur régional du CEP par France compétences. La suppression de ce mécanisme conduit notre groupe à voter l'article 3 du projet de loi.

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

Article 4

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-252** supprime la modification de l'intitulé du livre du code du travail consacré à la formation professionnelle. Dès lors que ce livre a vocation à contenir des dispositions relatives à l'apprentissage, la modification de son intitulé est pertinente et je suis défavorable à l'amendement.

L'amendement COM-252 n'est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-109** ajoute une catégorie d'actions de développement des compétences relative aux formations d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et aux repreneurs d'entreprises. Il est à mon sens satisfait puisque l'article 4 du projet de loi simplifie la définition des actions de développement des compétences, qui comprendront désormais les actions de formation, les bilans de compétences, les actions de VAE et l'apprentissage. J'en demande donc le retrait.

L'amendement COM-109 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-110**, dont je demande le retrait, élargit certaines dispositions relatives à la formation professionnelle à la participation à un jury de VAE. La participation à un jury ne saurait correspondre à une action de formation, sauf à lui appliquer les dispositions afférentes, notamment l'obligation de certification et de conventionnement, ainsi que le contrôle administratif de l'État, ce qui semble inapplicable, voire absurde. En outre, le projet de loi contient des dispositions relatives à la prise en charge des frais afférents à la participation à un jury de VAE.

L'amendement COM-110 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-193** complète la définition de l'action de formation par les actions permettant aux bénévoles d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. L'article 4 du projet de loi définit les actions de formation comme une composante des actions de développement des compétences. Il ne semble, en conséquence, pas opportun de viser les formations extérieures au cadre de la formation professionnelle. En outre, cela soumettrait les formations suivies par les bénévoles du monde associatif à des contraintes inutiles. J'y suis défavorable.

L'amendement COM-193 est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-310** supprime un ajout inutile.

L'amendement COM-310 est adopté.

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 4 bis (nouveau)

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-311** supprime l'article 4 bis, permettant aux personnes accueillies dans un organisme d'accueil communautaire et effectuant dans ce cadre des activités bénévoles de faire valider les acquis de leur expérience. La VAE étant ouverte pour toute activité professionnelle, bénévole ou de volontariat, les personnes visées sont déjà couvertes

L'amendement COM-311 est adopté et l'article 4 bis est supprimé.

Article 5

L'amendement rédactionnel **COM-312** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-158** donne la possibilité aux branches de définir des critères supplémentaires de qualité pour les organismes de formation. Un même organisme étant autorisé à dispenser des formations à des salariés de différentes branches, il semble délicat que sa certification repose sur des critères de qualité définis par un unique secteur d'activité. Avis défavorable.

L'amendement COM-158 est retiré.

L'amendement rédactionnel **COM-413** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-197** rectifié quater exonère les chambres consulaires de l'obligation de certification à laquelle sont soumis les organismes dispensant des formations financées par des fonds publics. L'exonération prévue pour les établissements d'enseignement s'explique par les contrôles dont ils font déjà l'objet, notamment de la part de l'Éducation nationale. Comme ce n'est pas le cas pour les établissements gérés par des chambre consulaires, il apparait pertinent qu'ils soient certifiés.

L'amendement COM-197 rectifié quater n'est pas adopté.

L'article 5 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 6

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-322** prévoit qu'il soit fait mention, lors de l'entretien professionnel, des abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer. Il s'agit de renforcer les liens entre l'entretien professionnel et la mobilisation du CPF, dans le prolongement d'un amendement en ce sens adopté à l'Assemblée nationale.

L'amendement COM-322 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-159** assouplit les obligations relatives à l'entretien professionnel. Le droit existant prévoit un abondement correctif du CPF par l'employeur lorsque le salarié n'a, au cours d'une période de six ans, pas bénéficié d'actions de formation, d'une progression professionnelle ou salariale ou de l'acquisition d'une certification. Le projet de loi assouplit cette règle en prévoyant que l'abondement correctif n'est dû que lorsque le salarié n'a bénéficié d'aucune formation en dehors des formations obligatoires. L'amendement propose que l'abondement soit dû même lorsque le salarié n'a bénéficié que de formations obligatoires. Il va dès lors à l'encontre de l'incitation faite aux employeurs de développer les compétences de leurs salariés au-delà du strict nécessaire. Mon avis est défavorable.

L'amendement COM-159 est retiré.

L'amendement de coordination **COM-315** et l'amendement rédactionnel **COM-319** sont adoptés.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-317** maintient la possibilité offerte à l'employeur de définir avec le salarié les éléments de progression attendus d'une formation.

L'amendement COM-317 est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Notre amendement **COM-313** supprime une demande de rapport.

L'amendement COM-313 est adopté.

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

Article additionnel après l'article 6

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-208** rectifié conduit à exonérer d'impôt les dépenses excédant le cadre du plan de formation des entreprises. Outre le fait qu'il soit remplacé par un plan de développement des compétences, il n'existe plus d'obligation de dépense pour les entreprises au titre de ce plan. Comment, dans ces conditions, apprécier la notion de frais dépassant les frais engagés dans le cadre du plan de formation ? Nous pourrions même craindre que les entreprises définissent leur plan de développement des compétences a minima, afin de déduire la totalité des dépenses supplémentaires. Je demande donc le retrait de l'amendement, qui mériterait d'être retravaillé dans la perspective de la séance publique.

M. Martin Lévrier. – L'idée est de considérer que les dépenses de formation ressortent, dans le bilan de l'entreprise, d'un investissement et non d'une charge.

M. Jean-Noël Cardoux. – Il conviendrait alors d'inscrire ces dépenses en charge à répartir sur plusieurs exercices.

L'amendement COM-208 rectifié est retiré.

Article 6 bis A (nouveau)

L'amendement rédactionnel **COM-430** est adopté.

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

Article 6 bis (nouveau)

L'article 6 bis est adopté sans modification.

Article 7

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-90** rectifié bis, auquel je suis défavorable, supprime la possibilité, pour un apprenti, d'effectuer sa visite d'information et de prévention chez un médecin de ville si aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de deux mois. Cette disposition a été introduite par l'Assemblée nationale, compte tenu des faibles effectifs, soit 5 000 équivalents temps plein en 2013, de la médecine du travail. Le délai de deux mois apparaît raisonnable et ne concernera que les zones et secteurs les plus tendus où la médecine du travail peut avoir des difficultés à réaliser rapidement les visites d'embauches. Cette dérogation est d'autant plus utile que l'article 8 du projet de loi prévoit que les contrats d'apprentissage pourront être conclus pour des durées de six mois.

Mme Pascale Gruny. – En matière de santé des salariés, la visite d'embauche chez le médecin du travail est essentielle. Elle doit demeurer obligatoire, notamment pour les jeunes. La médecine du travail réalise une mission exceptionnelle, qu'il convient de soutenir.

M. Alain Milon, président. – Je partage votre analyse ! Les visites d'embauche ne ressortent pas des missions de la médecine de ville.

L'amendement COM-90 rectifié bis est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-71** rectifié bis réduit à un mois le délai à l'issue duquel la visite d'information et de prévention à l'embauche d'un apprenti peut être réalisée chez un médecin de ville. J'avoue ne pas comprendre la cohérence de cet amendement avec le précédent, pourtant déposé par les mêmes auteurs... J'y suis défavorable.

Mme Pascale Gruny. – Il est préférable que cette visite ait lieu au plus tôt.

M. Alain Milon, président. – Certes, mais votre amendement vise la visite médicale chez un médecin de ville, dans un alinéa que votre précédent amendement a supprimé...

Mme Pascale Gruny. – Je le retire donc.

L'amendement COM-71 rectifié bis est retiré.

Les amendements rédactionnels **COM-365** et **COM-367** sont adoptés.

L'article 7 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 8

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-253**, auquel je suis défavorable, supprime le relèvement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus. La généralisation d'une expérimentation avant son terme n'est certes pas souhaitable. Toutefois, en 2017, les entreprises situées dans les neuf régions qui ont conduit l'expérimentation ont embauché 1 754 apprentis âgés de 26 à 30 ans. Les acteurs de l'apprentissage accueillent donc favorablement la généralisation de l'entrée en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus, qui ne remet pas en cause l'apprentissage en tant que formation professionnelle initiale. Le relèvement de la limite d'âge complète en outre utilement la possibilité d'effectuer un apprentissage pour une période de six mois minimum et de prendre en compte les acquis préalables de l'apprenti pour moduler la durée de sa formation.

L'amendement COM-253 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-391** maintient l'entrée dans l'apprentissage sans employeur pour une durée de trois mois.

L'amendement COM-391 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-254** supprime l'allongement de la durée du travail pour les apprentis mineurs dans certains secteurs d'activité. L'article 8 du projet de loi prévoit qu'ils pourront, à titre dérogatoire, travailler jusqu'à quarante heures par semaine et jusqu'à huit heures par jour. Cette dérogation sera permise pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État. Elle le sera aussi, à titre exceptionnel, pour d'autres activités après accord de l'inspecteur du travail et du médecin du travail. Ces garanties s'accompagneront, en outre, de repos compensateurs. Ces mesures vont dans le sens des dispositions issues de la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite. Elles permettront aux apprentis de s'adapter au rythme de travail de l'entreprise dans un grand nombre de secteurs soumis à des contraintes horaires, en particulier dans l'artisanat, l'hôtellerie ou encore la restauration. Elles faciliteront l'embauche et l'intégration des apprentis par les employeurs. Je suis en conséquence défavorable à l'amendement.

L'amendement COM-254 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-396** étend la mobilité des apprentis aux pays extérieurs à l'Union européenne.

L'amendement COM-396 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-112** précise qu'un salarié condamné pour des faits de violences sur mineurs ne peut devenir maître d'apprentissage. L'article 8 du projet de loi oblige déjà les salariés qui deviennent maître d'apprentissage à offrir toutes garanties de moralité. Cette exigence couvre donc les condamnations pénales, en particulier celles pour des faits de violences commises sur mineurs. Elle repose également sur l'entreprise, qui peut, en cas de manquement, se voir retirer son autorisation à embaucher des apprentis par l'autorité administrative. L'amendement est satisfait ; j'y suis donc défavorable.

L'amendement COM-112 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-385** retire le critère d'âge du calcul de la rémunération de l'apprenti.

L'amendement COM-385 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-346** associe des maîtres d'apprentissage au jury d'examen des apprentis.

L'amendement COM-346 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-347** supprime une demande de rapport.

L'amendement COM-347 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-209** relève, à titre expérimental, l'âge d'entrée dans les écoles de la deuxième chance jusqu'à 29 ans révolus. L'idée, intéressante, s'inscrirait dans le prolongement de l'apprentissage ouvert jusqu'à cet âge. Toutefois, l'amendement, outre une fragilité rédactionnelle, pose question quant à sa recevabilité financière, puisqu'il propose d'étendre les bénéficiaires du dispositif. Cette proposition, dont je demande le retrait, mérite d'être étudiée dans la perspective de la séance publique, afin de consolider sa rédaction et d'ouvrir le débat avec le Gouvernement

L'amendement COM-209 n'est pas adopté.

L'article 8 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 8 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-247** supprime la classe de troisième dite prépa-métiers et maintient le dispositif d'initiation aux métiers par alternance (Dima), qui n'a pourtant pas fait ses preuves. Dans son rapport remis au Gouvernement en amont de la réforme de l'apprentissage, Sylvie Brunet constatait ainsi que les bénéficiaires du Dima étaient en constante diminution et que seulement la moitié des jeunes entraient en apprentissage à son issue. Son remplacement par une troisième prépa-métiers apparaît donc intéressant afin de préparer des jeunes à la voie professionnelle, tout en les maintenant au collège où ils recevront le même socle de connaissances que les autres élèves. Afin de les préparer au mieux à l'apprentissage, je vous proposerai d'ailleurs de compléter ce dispositif par des stages en CFA. Avis défavorable.

L'amendement COM-247 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-113** étend les classes prépa-métiers aux élèves de quatrième. Cette proposition, dont je demande le retrait, mérite d'être étudiée. Elle suscite néanmoins deux réserves relatives respectivement à la charge que représente une telle extension pour les collèges et aux objectifs assignés à ce dispositif. Il serait donc utile de demander préalablement des précisions au Gouvernement.

L'amendement COM-113 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-348** complète la formation des élèves de troisième en classe prépa-métiers par des stages en CFA.

L'amendement COM-348 est adopté.

L'article 8 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 8 ter

L'article 8 ter est adopté sans modification.

Article 9

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-255** rétablit le passage obligatoire devant le conseil de prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage au-delà des quarante-cinq premiers jours, dont la suppression figurait dans la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite. Cette obligation peut constituer un frein à l'embauche pour les entreprises comme elle peut être éprouvante pour de jeunes apprentis dont la période d'apprentissage constitue la première expérience du monde professionnel. Défavorable à l'amendement, je vous proposerais plutôt de renforcer le rôle du médiateur consulaire en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, afin d'assurer la protection des droits de l'apprenti.

L'amendement COM-255 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Mon amendement **COM-390** prévoit l'intervention du médiateur consulaire en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur.

L'amendement COM-390 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-72** rectifié bis précise que l'intervention du médiateur en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti s'effectue dans un délai maximum de quinze jours calendaires. Nous sommes favorables à cette précision.

L'amendement COM-72 rectifié bis est adopté.

L'article 9 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 9 bis

L'amendement **COM-349** est adopté et l'article n° 9 bis est supprimé.

Article 10

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-248** supprime l'article 10, qui renforce le rôle des régions en matière d'information sur les métiers et les formations à destination des élèves, de leurs familles et des étudiants. Leur connaissance des bassins d'emploi et leur compétence en matière de développement économique leur permettra de fédérer les acteurs économiques sur le territoire, au service d'actions d'information proches du milieu professionnel. Pour autant, la compétence de l'État en matière d'orientation et d'affectation des élèves et étudiants n'est pas remise en cause. Avis défavorable.

L'amendement COM-248 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-30** de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication supprime des références aux centres d'information et d'orientation (CIO) dans le code de l'éducation, afin de poser le principe d'exercice en établissements scolaires des psychologues de l'Éducation nationale. Il s'articule avec l'expérimentation prévoyant que les psychologues de l'Éducation nationale pourront être mis à disposition des régions. J'y suis favorable.

L'amendement COM-30 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-114** associe les chambres consulaires aux actions d'information sur les métiers et les formations réalisées par la région. Les articles 7 et 11 du projet de loi renforcent leur rôle en matière d'apprentissage, afin d'accompagner les entreprises dans l'embauche des apprentis, de former les maîtres d'apprentissage ou de réaliser certaines missions pour le compte des CFA. Les actions d'information sur les métiers et les formations confiées à la région pourront être réalisées avec des partenaires, notamment les chambres consulaires. Par conséquent, cette précision est inutile et j'y suis défavorable.

L'amendement COM-114 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-350** fixe un nombre minimum d'heures dédiées à l'information diffusée par les régions sur les métiers et les formations en classe de quatrième et de troisième.

L'amendement COM-350 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-31** de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, auquel je suis favorable, confie aux régions la mission d'organiser des actions de formation sur les métiers et les formations à destination des enseignants dans le cadre de leur formation continue. Il est complémentaire à notre amendement, qui prévoit de renforcer la formation initiale des enseignants au monde de l'entreprise, aux professions et aux métiers.

L'amendement COM-31 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-160** associe les branches professionnelles au cadre de référence entre l'État et la région qui définira les modalités d'action en matière d'orientation dans les établissements scolaires. Le cadre national de référence sera limité à la définition des rôles respectifs de l'État et des régions pour la réalisation des actions d'information dans les établissements scolaires et universitaires. L'intervention des entreprises et des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation dans son élaboration n'apparaît donc pas nécessaire. Avis défavorable.

L'amendement COM-160 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-378** maintient la compétence régionale d'organisation du CEP.

L'amendement COM-378 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-351**, ainsi que l'amendement identique **COM-32** de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, suppriment une demande de rapport au Parlement.

Les amendements COM-351 et COM-32 sont adoptés.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-115** crée une obligation de parité entre les représentants de l'État et ceux des régions au conseil d'administration de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep). Si l'article 10 du projet de loi transfère aux régions les missions des délégations régionales de l'Onisep pour les publications de portée régionale, l'organisme demeurera éditeur de contenus de portée nationale concernant l'orientation. En outre, depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'article L. 313-6 du code de l'éducation prévoit que les régions sont représentées au conseil d'administration de l'Onisep. Toutefois, le décret d'application relatif à la composition de ce conseil n'a toujours pas été modifié en ce sens. Il conviendra par conséquent de demander au Gouvernement, lors de l'examen en séance publique, qu'il s'engage à le prendre dans les meilleurs délais. Avis défavorable.

L'amendement COM-115 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-33** de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication étend à la classe de quatrième les enseignements complémentaires de découverte du monde économique et professionnel, ainsi que la possibilité de faire des stages en milieu professionnel. Le dispositif existe pour les classes de troisième dites prépa-pro ; il constitue une mesure utile de préparation à la voie professionnelle et d'accompagnement des choix d'orientation des élèves. Cette proposition, quoiqu'intéressante, suscite une réserve s'agissant de son articulation avec le nouveau dispositif de classe de troisième prépa-métiers. Des précisions devront être demandées au Gouvernement en séance publique. Je demande, dans cette attente, le retrait de l'amendement.

M. Laurent Lafon, rapporteur pour avis de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication. – Je retire l'amendement COM-33, ainsi que l'amendement **COM-34** dont l'objet est identique.

Les amendements COM-33 et COM-34 sont retirés.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-352** renforce la formation des enseignants, des personnels d'inspection et d'encadrement de l'Éducation nationale au monde économique et professionnel.

L'amendement COM-352 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-35** de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication supprime une précision à la portée normative incertaine relative aux fonctions du personnel de l'Éducation nationale mis à la disposition des régions. Avis favorable.

L'amendement COM-35 est adopté.

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

Article 10 bis (nouveau)

L'article 10 bis est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 10 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-116**, auquel je suis défavorable, prévoit une présentation de l'apprentissage organisée par les CFA dans le cadre du droit au conseil en orientation. L'article L. 313-1 du code de l'éducation pose le principe, de portée générale, d'un droit au conseil en orientation et à l'information dans l'enseignement scolaire. Il apparaît donc peu opportun de prévoir une disposition spécifique, qui créerait en outre une contrainte non négligeable pour les CFA. Par ailleurs, l'article 10 du projet de loi renforce le droit à l'information et à l'orientation, et les CFA pourront être associés pour sa mise en œuvre.

L'amendement COM-116 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-117** précise la composition des CIO. J'y suis défavorable à l'heure où les CIO sont appelés à évoluer et les psychologues de l'Éducation nationale à être affectés directement dans les établissements.

L'amendement COM-117 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-118**, qui associe les maîtres d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis, est satisfait.

L'amendement COM-118 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-119**, qui ouvre les établissements d'enseignement supérieur privés à la pratique des enseignements à distance, s'écarte de l'objet du projet de loi, raison pour laquelle mon avis est défavorable.

L'amendement COM-119 est retiré.

Article 10 ter (nouveau)

Les amendements identiques de suppression **COM-353** et **COM-36** sont adoptés et l'article 10 ter est supprimé.

Article 10 quater (nouveau)

Les amendements identiques de suppression **COM-354** et **COM-37** sont adoptés et l'article 10 quater est supprimé.

Article additionnel après le 10 quater (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-38** intègre à la formation continue des enseignants la connaissance des filières de formation, des métiers et du monde économique. Il complète le dispositif que nous venons d'adopter à l'article 10 s'agissant de la formation initiale et continue des enseignants au monde économique et professionnel. Nous émettons donc un avis favorable.

L'amendement **COM-38** est adopté et devient article additionnel.

Article 11

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-120** vise à étendre aux écoles de production l'obligation de publicité sur les formations prévue par cet article. Faire reposer cette obligation sur les seules écoles de production, et non sur l'ensemble des autres établissements d'enseignement technique privés, ne paraît pas souhaitable. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-120** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – En vertu de l'article 11, les obligations de publication considérées ne s'appliqueront qu'aux CFA et lycées professionnels dont les effectifs sont suffisants. Ainsi, les petites structures ne se verront pas imposer des dispositions difficiles à assumer. En outre, un effectif faible ne permettrait pas de dégager des données objectives sur la qualité de l'établissement concerné, les chiffres ainsi recueillis pouvant varier d'une année sur l'autre. Enfin, cette dérogation ne concernera que peu de CFA, ces derniers accueillant plus de 400 apprentis en moyenne.

Je demande donc le retrait de l'amendement **COM-39**. À défaut, l'avis sera défavorable.

M. Laurent Lafon, rapporteur pour avis de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication. – Nos deux commissions ont un avis différent sur ce point : le débat aura lieu en séance.

L'amendement **COM-39** n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-40** tend à assurer une coordination juridique. L'avis est favorable.

L'amendement **COM-40** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Les dispositions de l'amendement **COM-41** envoient un signal positif, en indiquant la nécessité de rapprocher les lycées professionnels du monde professionnel. L'avis est favorable.

L'amendement **COM-41** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-42** vise à faciliter et à préciser les conditions dans lesquelles peut être ouverte une unité de formation par apprentissage, ou UFA, dans les établissements publics locaux d'enseignement. En accord avec le président du conseil d'administration, le chef d'établissement pourra procéder à l'ouverture d'une UFA. L'avis est favorable.

L'amendement **COM-42** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-397** tend à corriger une erreur d'imputation d'une disposition.

L'amendement **COM-397** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Avec notre amendement **COM-355**, nous proposons d'ajouter à la liste des missions des CFA l'accueil de jeunes en stages organisés par les établissements scolaires.

L'amendement **COM-355** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-399** vise à corriger des erreurs de références.

L'amendement **COM-399** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-393** vise à conserver, pour les CFA, une partie des excédents de taxe d'apprentissage, afin d'assurer leur fonctionnement pendant la période transitoire.

L'amendement **COM-393** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Les dispositions de l'amendement **COM-256** méritent d'être étudiées plus longuement : elles font naître des interrogations quant à la période transitoire pour les CFA. La possibilité de créer à titre dérogatoire des CFA librement, dès la publication de la loi, alors même que le nouveau régime ne sera pas encore instauré, doit être accompagnée de garanties. À ce stade, nous n'avons que peu d'informations sur cette dérogation, introduite par l'Assemblée nationale. Je propose à Mme Féret de déposer de nouveau cet amendement en séance, afin d'obtenir des précisions de la part du Gouvernement et d'ouvrir de nouveau le débat. Pour l'heure, je demande son retrait.

L'amendement **COM-256** est retiré.

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

Article 11 bis A (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-249** tend à supprimer cet article. Or, en inscrivant dans ce texte les écoles de production, il sera possible d'assurer leur financement pérenne. Elles pourront ainsi bénéficier de la part dite « hors quota » de la taxe d'apprentissage et conclure des conventions à caractère financier avec l'État et les collectivités territoriales. L'avis est donc défavorable.

L'amendement **COM-249** n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-43** vise à assurer la codification du présent article ; cette mesure faciliterait l'accessibilité du droit qui régira les écoles de production. L'avis est favorable.

L'amendement **COM-43** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-387** vise à établir, par arrêté ministériel, une liste des écoles de production, et à habilitier ces écoles à recevoir des élèves boursiers.

L'amendement **COM-387** est adopté.

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

Article 11 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-251** tend à supprimer cet article, qui permettra aux établissements d'enseignement supérieur de créer des filiales et, ce faisant, de développer leur offre de formation continue. Or l'amendement suivant, déposé par M. Lafon, tend à limiter cette possibilité à la formation continue en excluant l'apprentissage. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-251** n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-44** vise à limiter la faculté donnée aux établissements d'enseignement supérieur de créer des filiales de droit privé à la seule offre de formation continue. Les formations en apprentissage, également visées par cet article, relèvent en effet du service public de l'enseignement supérieur, et la création de filiales de droit privé dispensant des formations payantes n'est pas souhaitable. L'avis est favorable.

L'amendement **COM-44** est adopté.

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

Articles additionnels après l'article 11 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-121** a pour objet les écoles de la deuxième chance. M. Savary a déjà déposé un amendement identique. Cette proposition doit être étudiée plus avant en séance publique, de concert avec le Gouvernement. La commission demande le retrait.

L'amendement **COM-121** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Les dispositions de l'amendement **COM-166** sont incomplètes et présentent des erreurs matérielles. De plus, sur le fond, la commission doute de leur pertinence. Je demande le retrait de cet amendement.

L'amendement **COM-166** est retiré.

Article 12

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-162** tend, comme le suivant, à rétablir la prime pour l'emploi des apprentis en situation de handicap. Les acteurs auditionnés se félicitent unanimement de la simplification qui résultera de la fusion des aides aux employeurs d'apprentis. En outre, selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, « le mécanisme d'aide unique ne devrait [...] pas être incompatible avec une prise en compte spécifique des besoins liés au handicap. » L'avis est donc défavorable.

L'amendement **COM-162** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Pour les raisons précédemment indiquées, l'avis est défavorable sur l'amendement **COM-122**.

L'amendement **COM-122** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-400** tend à corriger une erreur de référence.

L'amendement **COM-400** est adopté.

L'article 12 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 13

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'Assemblée nationale a introduit un nouveau dispositif par voie d'amendement : la reconversion ou promotion par alternance. Ce dispositif est destiné aux salariés en CDI ou en CUI souhaitant changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. À cette fin, les intéressés bénéficieront des actions de formation dont l'objet est identique aux actions d'apprentissage ou de formation dispensées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ils pourront ainsi préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La rapporteur du texte à l'Assemblée nationale, auteur de l'amendement considéré, indique que « les salariés visés par ce nouveau dispositif seront ceux ayant une qualification inférieure ou égale au niveau III », soit le niveau de brevet de technicien supérieur. Le but est que ces dispositions bénéficient aux moins qualifiés.

Cette disposition demande débat ; à nos yeux, mieux vaut s'en tenir à ce stade à notre amendement de clarification **COM-389**. En séance publique, nous demanderons des précisions au Gouvernement.

L'amendement **COM-389** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Je demande donc le retrait de l'amendement **COM-103** : nous interrogerons le Gouvernement sur ce point en séance publique.

L'amendement **COM-103** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-147** est satisfait ; je demande donc son retrait, et le retrait des trois amendements suivant qui sont soit satisfaits, soit méritent des précisions de la part du Gouvernement, pour les raisons évoquées précédemment.

L'amendement **COM-147** est retiré, ainsi que les amendements **COM-163**, **COM-28** rectifié et **COM-139**.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-245** est satisfait.

L'amendement **COM-245** n'est pas adopté.

L'amendement **COM-80** rectifié bis est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-104** est satisfait.

L'amendement **COM-104** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Cet article prévoit une expérimentation, afin que des contrats de professionnalisation permettent l'acquisition des compétences définies par l'employeur et par l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. L'opérateur de compétences, opérateur de la formation professionnelle initiale et continue, disposera d'une connaissance des métiers et professions et d'une vision de l'offre et du besoin en compétences utiles pour l'entreprise. L'avis est donc défavorable sur l'amendement **COM-125**.

L'amendement **COM-125** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Vos rapporteurs demandent le retrait de l'amendement **COM-123**, déjà satisfait.

L'amendement **COM-123** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-401** visa à étendre en dehors de l'Union européenne la mobilité pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'amendement **COM-401** est adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-368** est adopté.

L'article 13 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 13 bis A (nouveau)

L'article 13 bis A est adopté sans modification.

Article 13 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-356** vise à supprimer cet article, en vertu duquel le présent texte fera l'objet d'une évaluation « pour confirmer ses effets sur la promotion de la mobilité des apprentis au sein de l'Union européenne et chez ses partenaires. »

M. Guillaume Arnell. – Pourquoi supprimer cet article ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – Il s'agit d'une énième demande de rapport.

Mme Michelle Meunier. – Pas précisément, ce serait une évaluation.

M. Alain Milon, président. – Un tel bilan peut effectivement présenter un certain intérêt.

L'amendement **COM-356** est retiré.

L'article 13 bis est adopté sans modification.

Article 14

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-179** tend à créer la notion de « maîtrise professionnelle », catégorie intermédiaire entre, d'un côté, les diplômes et les titres et, de l'autre, la validation des acquis de l'expérience. Le système est déjà assez complexe ainsi : l'avis est défavorable.

L'amendement **COM-179** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-409** tend à adapter les référentiels définissant les certifications professionnelles aux personnes en situation de handicap.

L'amendement **COM-409** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-164** est similaire au précédent. Toutefois, cette précision ne semble pas pertinente. Elle peut même semer le trouble dans les esprits. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-164** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – La précision apportée via l'amendement **COM-180** ne nous paraît pas utile. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-180** est retiré, de même que l'amendement **COM-127**.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-141** vise à créer, pour l'adoption d'avis, une obligation de majorité des représentants des professionnels au sein des commissions paritaires consultatives. Or le travail de ces commissions est censé aboutir à un consensus. J'ajoute que cette disposition est d'ordre réglementaire. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-141** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-198** rectifié quinquies vise à fixer un délai maximal de six mois pour permettre aux commissions professionnelles consultatives ministérielles de rendre leurs avis sur les diplômes et titres à finalité professionnelle. Ainsi, l'efficacité du système de certification sera renforcée. L'avis est favorable.

L'amendement **COM-198** rectifié quinquies est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-181** est satisfait. L'avis est donc défavorable.

L'amendement **COM-181** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Sur la forme, le dispositif de l'amendement **COM-234** ne correspond pas à son objet, sans doute en raison d'une erreur matérielle. De plus, sur le fond, il s'agit d'une contrainte excessive. Je demande le retrait de cet amendement.

Mme Laurence Cohen. – Dès qu'il s'agit d'imposer une mesure aux patrons, on la qualifie d'excessive...

L'amendement **COM-234** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-402** vise à étendre aux métiers en émergence les conditions d'enregistrement simplifié aux répertoires de la certification professionnelle.

L'amendement **COM-402** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-129** est satisfait.

L'amendement **COM-129** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Cet article pose certes le principe d'une co-construction des certifications professionnelles, associant les branches professionnelles. Mais il est important de maintenir une régulation de la certification professionnelle. France Compétences pourra ainsi retirer certaines certifications des répertoires de la certification professionnelle, afin de s'assurer de l'homogénéité et de la cohérence des certifications entre elles. Je demande donc le retrait de l'amendement **COM-50** rectifié quinquies. À défaut, l'avis sera défavorable.

L'amendement **COM-50** rectifié quinquies est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-165** est presque identique au précédent : l'avis est défavorable.

L'amendement **COM-165** est retiré.

L'article 14 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 14 bis (nouveau)

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Notre amendement **COM-410** vise à prendre en compte la spécificité des personnes handicapées ayant suivi une formation technologique ou professionnelle, mais n'ayant pas obtenu le diplôme ou le titre à finalité professionnelle délivré par l'État, afin qu'ils puissent se voir délivrer les blocs de compétences qu'ils auront validés.

L'amendement **COM-410** est adopté.

L'article 14 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 14 ter (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'article 11 bis permettra aux établissements d'enseignement supérieur de créer des filiales de droit privé pour développer leur offre de formation continue. Dans ce cadre, ils pourront dispenser des formations courtes ou non diplômantes. Le présent article devient donc sans objet, et l'avis est favorable sur les amendements identiques **COM-45** et **COM-250**.

Les amendements **COM-45** et **COM-250** sont adoptés. En conséquence, l'article 14 ter est supprimé.

Article 15

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-257** est satisfait. J'en demande le retrait.

L'amendement **COM-257** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Il ne faut pas bouleverser le paysage conventionnel avant qu'il ne parvienne à se restructurer : cet enjeu est primordial. En outre, ce projet de loi confie déjà aux branches professionnelles un rôle important en matière d'apprentissage comme pour la définition des diplômes et des titres. Nous débattons éventuellement de ces questions en séance avec Mme la ministre. Pour l'heure, je suis défavorable à l'amendement **COM-168**.

L'amendement **COM-168** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-357** tend à assurer l'organisation, au sein des conseils régionaux, d'un débat annuel relatif aux dépenses engagées par les régions en matière d'apprentissage.

L'amendement **COM-357** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – À travers un amendement de vos rapporteurs, il est déjà prévu que, au titre des dépenses régionales de soutien aux CFA, les régions pourront conclure des conventions d'objectifs et de moyens avec les CFA. Toutefois, ces dépenses ne sont pas destinées à soutenir financièrement les lycées professionnels. La commission est défavorable à l'amendement **COM-258**.

L'amendement **COM-258** n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-358** tend à assurer la conclusion de conventions d'objectifs et de moyens entre les régions et les CFA qu'elles soutiendront financièrement.

L'amendement **COM-358** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Un amendement de vos rapporteurs tend déjà à favoriser la mutualisation des plateaux techniques, dans le cadre d'une stratégie nationale des formations en alternance. Ne compliquons pas le dispositif outre mesure ! L'avis est défavorable sur l'amendement **COM-194**.

L'amendement **COM-194** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement **COM-360** vise à garantir l'élaboration d'une stratégie régionale pluriannuelle des formations en alternance.

Mme Corinne Féret. – Il s'agit bien de l'amendement en faveur duquel j'ai retiré l'amendement COM-257 ?

M. Alain Milon, président. – Tout à fait.

L'amendement **COM-360** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Nous venons d'adopter un amendement pour assurer la mise en œuvre d'une stratégie régionale pluriannuelle des formations en alternance, qui devra être prise en compte par les branches professionnelles. Le rétablissement de la carte des formations ne sera plus possible dans la nouvelle organisation de l'apprentissage. L'avis est donc défavorable sur l'amendement **COM-195**.

L'amendement **COM-195** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-369** tend à assurer une correction rédactionnelle.

L'amendement **COM-369** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-235** tend à allonger la période transitoire prévue, en la matière, pour les départements et régions d'outre-mer. Aujourd'hui, nous ne disposons pas des éléments permettant de s'assurer que ces territoires ont besoin d'une telle mesure. Mieux vaut déposer de nouveau cet amendement en séance publique, en l'étayant sur des arguments complémentaires, afin d'engager le débat avec le Gouvernement. Je demande le retrait de cet amendement.

L'amendement **COM-235** est retiré.

L'article 15 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 16

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-169** vise à confier au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, le CREFOP, la compétence d'articulation des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles. Or, aujourd'hui, le CREFOP a pour mission d'organiser la concertation et non de définir la teneur des politiques : une telle attribution excéderait donc ses pouvoirs actuels, au détriment des régions. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-169** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-170** ne tend pas à inclure les chambres consulaires au sein du CREFOP, mais à leur retirer la voix délibérative dont elles disposent, pour ne leur confier qu'une voix consultative. Je ne vois pas ce qui justifierait un tel changement : l'avis est défavorable.

L'amendement **COM-170** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-361** vise à assurer la représentation des apprentis au sein des CREFOP.

L'amendement **COM-361** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-259** a pour objet le financement des aides aux apprentis par les fonds versés aux régions par France Compétences. À nos yeux, mieux vaut préciser les critères de fixation de la prise en charge des contrats d'apprentissage. De plus, de telles dispositions créeraient une incohérence, car l'article 16 ne prévoit pas le financement d'aides directes. Les régions qui souhaiteront développer une politique volontariste pourront toujours intervenir pour financer ce type d'aides. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-259** est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-412** vise à corriger des erreurs de référence.

L'amendement **COM-412** est adopté, de même que l'amendement de coordination **COM-425**.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-207** vise à élargir les missions de France Compétences, afin que cette instance puisse émettre des recommandations et que l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle soit facilité.

France Compétences aura pour mission d'émettre des recommandations sur « toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, notamment à leurs modalités d'accès et à leur financement ». La question des personnes handicapées entre dans ce champ : je demande donc le retrait de cet amendement.

Mme Patricia Schillinger. – Il est maintenu.

L'amendement **COM-207** n'est pas adopté.

L'amendement **COM-130** est retiré.

L'amendement **COM-345** est adopté. En conséquence, l'amendement **COM-131** devient sans objet.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-359** vise à garantir la composition tripartite de France Compétences.

L'amendement **COM-359** est adopté. En conséquence, les amendements **COM-243**, **COM-56** rectifié bis, **COM-76**, **COM-75**, **COM-51** rectifié quinquies, **COM-132**, **COM-133**, **COM-134**, **COM-135**, **COM-200** rectifié quater, **COM-272** et **COM-57** rectifié bis deviennent sans objet.

L'amendement **COM-362** est adopté, de même que l'amendement **COM-363**.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-366** vise à supprimer une précision inutile.

L'amendement **COM-366** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-364** vise à supprimer un doublon.

L'amendement **COM-364** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-199** rectifié quater vise à retirer aux branches leur rôle de définition du coût au contrat pour les formations transversales, afin de le confier à France Compétences. Selon les informations que j'ai demandées aux services du ministère du travail, le coût du contrat pour les formations transversales sera défini par les branches. Cette situation pourrait entraîner des niveaux de prise en charge différents pour une même formation. Mais ces différences auront vocation à s'estomper du fait de la démarche de convergence que France Compétences devra animer. L'avis est donc défavorable.

L'amendement **COM-199** rectifié quater n'est pas adopté.

L'amendement **COM-370**, tendant à corriger une erreur matérielle, est adopté.

L'article 16 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 16 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-371** vise à supprimer l'article 16 bis, qui crée une complexité inutile.

L'amendement **COM-371** est adopté. En conséquence, l'article 16 bis est supprimé.

Article 17

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-260** vise à ce que les fonds destinés à la péréquation territoriale, qui doivent permettre aux régions de compléter les financements des CFA, financent également les aides aux apprentis.

Selon nous, mieux vaut préciser les critères de fixation de la prise en charge des contrats d'apprentissage, d'autant que cet amendement créerait une incohérence juridique, car l'article ne prévoit pas le financement d'aides directes. L'avis est défavorable.

L'amendement **COM-260** est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-79** vise à fixer à 23 % au lieu de 13 % le solde de la taxe d'apprentissage, qui correspond peu ou prou au « hors quota » actuel.

Le « hors quota » actuel de la taxe d'apprentissage correspond à 23 % du produit de cette taxe. Il est affecté à des établissements d'enseignement. Toutefois, une partie des sommes correspondantes peut être versée à des CFA ou faire l'objet de déductions. Dans les faits, la part de taxe d'apprentissage dont bénéficient réellement les établissements d'enseignement est d'environ 13 %.

La réforme proposée supprime la possibilité de verser une partie du solde à des CFA. Selon les estimations du Gouvernement, les organismes éligibles au « hors quota » ne devraient donc pas voir leurs financements se réduire. Mais ces estimations restent incertaines : je n'ai pas pu obtenir de chiffres précis.

Quoi qu'il en soit, fixer le solde à 23 % entraînerait une forte augmentation des sommes affectées aux établissements d'enseignement, au détriment du financement de l'apprentissage.

Je regrette l'opacité dans laquelle l'Assemblée nationale est parvenue à cette rédaction, qui témoigne d'une certaine improvisation. L'avis est néanmoins défavorable.

M. Olivier Henno. – Je présenterai de nouveau cet amendement en séance.

L'amendement **COM-79** est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Les dépenses libératoires du « hors quota » actuel sont versées par l'intermédiaire d'un organisme collecteur. Rien de tel n'est prévu dans la réforme proposée de la taxe d'apprentissage : à mon sens, l'amendement **COM-201** rectifié quater est donc satisfait.

L'amendement **COM-201** rectifié quater n'est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Il s'agit là d'une question intéressante : l'affectation des dépenses qui ne seront pas effectuées par les entreprises au titre du solde de la taxe d'apprentissage.

Dans le système actuel, le « hors quota » est récolté par des organismes paritaires, qui le reversent aux organismes destinataires. Si l'entreprise n'a pas affecté ses versements, l'organisme collecteur peut les reverser à des organismes éligibles. En revanche, dans le système proposé, il n'y a plus d'intermédiaire : il n'y a donc plus d'imputation. La question du contrôle et de l'affectation des sommes recouvrées le cas échéant se pose donc bel et bien.

D'après les services du ministère du travail, cette question doit être traitée par l'ordonnance prévue à l'article 20. Je demande donc le retrait de l'amendement **COM-77**.

M. Olivier Henno. – Nous en débattons également en séance.

L'amendement **COM-77** est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-202** rectifié quater vise à rendre éligibles les établissements gérés par des branches consulaires au solde de la taxe d'apprentissage. Il est satisfait par le texte proposé.

L'amendement **COM-202** rectifié quater n'est pas adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-429** tend à exclure les établissements d'enseignement supérieur à but lucratif de la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage.

L'amendement **COM-429** est adopté, de même que l'amendement de coordination **COM-411**.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'amendement **COM-46** vise à ce que le financement des établissements d'enseignement, au titre de l'ancien hors quota, ne soit pas trop dilué du fait de la possibilité de financer des associations œuvrant dans le domaine de la promotion de la formation. L'avis est favorable.

M. Martin Lévrier. – Les établissements scolaires sous contrat sont souvent gérés par des associations : cela ne risque-t-il pas de poser problème ?

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Non, dans la mesure où il est question d'association œuvrant dans le domaine de la promotion des formations professionnelles et technologiques. Les établissements d'enseignement restent explicitement mentionnés.

L'amendement **COM-46** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Le projet de loi supprime la possibilité pour les employeurs d'internaliser la gestion du compte personnel de formation de leurs salariés. L'amendement **COM-398** vise à maintenir cette possibilité de co-construction.

L'amendement **COM-398** est adopté.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – L'alinéa visé par l'amendement **COM-142** n'est pas le bon : je demande le retrait.

L'amendement **COM-142** est retiré.

Mme Catherine Fournier, rapporteure. – Les amendements **COM-143** rectifié et **COM-185** rectifié visent à inclure les anciens apprentis embauchés par l'entreprise dans les effectifs pris en compte au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, laquelle est due par les entreprises dont l'effectif en contrat de professionnalisation est inférieur à un certain seuil. Prendre en compte les stagiaires et les anciens apprentis ayant été embauchés conduirait à réduire l'incitation pour les entreprises, voire à réduire les flux d'entrée en apprentissage et en alternance. L'avis est donc défavorable.

L'amendement **COM-143** rectifié est retiré, de même que l'amendement **COM-185** rectifié.

L'article 17 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 18

L'amendement de coordination **COM-423** est adopté.

L'amendement de coordination **COM-422** est adopté.

L'article 18 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

TABLEAU DES SORTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel			
TITRE I^{ER} : VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCES			
Chapitre I^{er} : Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation			
Article 1^{er} Réforme du compte personnel de formation			
M. DAUDIGNY	261	Suppression de la monétisation du CPF	Rejeté
M. DAUDIGNY	263	Modification de l'ordre dans lequel sont cités les personnes et organismes susceptibles d'abonder le CPF	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	424	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
M. CHASSEING	93	Éligibilité du CPF aux formations préparant à une qualification	Retiré
M. CHASSEING	178	Éligibilité des formations permettant d'obtenir une certification de qualification professionnelle de branche au CPF	Retiré
M. CHASSEING	136	Éligibilité des formations permettant d'obtenir une certification de qualification professionnelle de branche au CPF	Retiré
M. DAUDIGNY	264	Maintien de l'article L. 6323-7	Rejeté
M. CHASSEING	94	Éligibilité des formations de secourisme au CPF	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	330	Précision	Adopté
Mme GRUNY	66 rect. bis	Information du salarié sur le CPF par l'intermédiaire du bulletin de paie	Adopté
M. DAUDIGNY	265	Fixation à 1 300 euros du montant minimal pour le plafond du CPF	Retiré
Mme JASMIN	232	Majoration de l'alimentation du CPF pour les moins de 25 ans en outre-mer	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	323	Possibilité de prévoir une majoration de l'alimentation du CPF par accord de groupe	Adopté
M. DAUDIGNY	266	Majoration des droits inscrits au CPF en outre-mer	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	324	Accord collectif sur la mobilisation du CPF en co-construction	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	383	Revalorisation du montant de l'alimentation, du plafond et des droits inscrits au CPF	Adopté
Mme GRUNY	67 rect. bis	Information du salarié sur l'abondement correctif de son CPF	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. DAUDIGNY	269	Opposabilité de la demande d'autorisation d'absence pour les formations permettant de valider les acquis de l'expérience	Retiré
Mme GRUNY	64 rect. <i>bis</i>	Motivation du refus de l'employeur d'accorder une autorisation d'absence pour les formations financées par le CPF et se déroulant sur le temps de travail	Retiré
Mme GRUNY	65 rect. <i>bis</i>	Notification de la réponse de l'employeur à une demande d'autorisation d'absence dans un délai de quinze jours	Retiré
M. CHASSEING	95	Motivation du refus de l'employeur d'accorder une autorisation d'absence pour les formations financées par le CPF et se déroulant sur le temps de travail	Retiré
M. DAUDIGNY	267	Opposabilité de la demande d'autorisation d'absence pour les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences	Adopté
M. DAUDIGNY	268	Opposabilité de la demande d'autorisation d'absence pour les formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience	Adopté
Mme GRUNY	68 rect. <i>bis</i>	Précision	Retiré
M. CHASSEING	187	Délai de réponse de la commission paritaire interprofessionnelle régionale	Retiré
M. CHASSEING	188	Détermination par décret des critères d'appréciation de la pertinence des projets de transition professionnelle	Adopté
Mme GRUNY	69 rect. <i>bis</i>	Communication des voies de recours possibles par la CPIR	Retiré
M. CHASSEING	96	Prise en compte des spécificités de certains secteurs par la CPIR	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	414	Fixation par décret des règles de création et d'alimentation d'un système d'information national commun aux CPIR	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	421	Coordination	Adopté
M. DAUDIGNY	270	Fixation dans la loi de la rémunération minimale du salarié qui mobilise son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle	Retiré
M. CHASSEING	157	Promotion des formations et habilitation des organismes de certification par les CPIR	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	328	Représentation des organisations multi-professionnelles au sein des CPIR	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	325	Prise en charge des frais de formation par l'employeur en cas d'internalisation de la gestion du CPF	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	304	Rédactionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	332	Définition par décret des informations transmises aux OPCO par la Caisse des dépôts et consignations	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	327	Définition par décret de la liste des informations collectées par le système d'information du CPF	Adopté
M. CHASSEING	98	Publication de la liste des formations accessibles aux personnes handicapées	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	326	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	382	Création d'une période de transition pour la conversion en euros des droits acquis au titre du CPF	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	415	Élargissement de la mission de transition des Fongecif	Adopté
Article additionnel après l'article 1^{er}			
Mme JASMIN	233	Réduction d'impôt au titre des dépenses de formation	Retiré
M. CHASSEING	100	Expérimentation d'une réduction d'impôt au titre des dépenses de formation	Retiré
Mme JASMIN	236	Expérimentation en outre-mer relative à l'abondement du CPF des personnes peu qualifiées	Rejeté
M. DAUDIGNY	273	Extension du CPF aux personnes détenues	Retiré
Article 2 Mesures de coordination relatives au compte personnel d'activité et au compte d'engagement citoyen			
M. FORISSIER, rapporteur	306	Suppression d'une demande de rapport	Adopté
Article 3 Réforme du conseil en évolution professionnelle			
M. FORISSIER, rapporteur	307	Suppression d'une formulation redondante	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	308	Désignation par France compétences de l'opérateur régional du CEP	Adopté
M. DAUDIGNY	271	Désignation par la région de l'opérateur régional du CEP	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	102	Élargissement des missions du conseil en évolution professionnelle à l'accompagnement des personnes handicapées	Retiré
M. CHASSEING	108	Expérimentation d'un cahier des charges régional du conseil en évolution professionnelle	Retiré
M. BABARY	244	Habilitation des fonds d'assurance-formation de non-salariés à proposer le conseil en évolution professionnelle	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. CHASSEING	137	Possibilité pour les branches de désigner un opérateur du conseil en évolution professionnelle	Retiré
Chapitre II : Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs			
Section 1 : Champ d'application de la formation professionnelle			
Article 4 Définition des actions de développement des compétences			
Mme FÉRET	252	Suppression de la modification de l'intitulé du livre du code du travail consacré à la formation professionnelle continue	Rejeté
M. CHASSEING	109	Ajout d'une catégorie supplémentaire d'actions de développement des compétences, relative aux formations d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprises	Retiré
M. CHASSEING	110	Extension des dispositions relatives à la formation professionnelle à la participation à un jury de validation des acquis de l'expérience	Retiré
M. CHASSEING	193	Ajout des actions permettant aux bénévoles d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions dans la définition de l'action de formation	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	310	Coordination	Adopté
Article 4 bis (nouveau)			
M. FORISSIER, rapporteur	311	Suppression de l'article	Adopté
Section 2 : Qualité			
Article 5 Qualité des actions de formation			
M. FORISSIER, rapporteur	312	Rédactionnel	Adopté
M. CHASSEING	158	Possibilité pour les branches de définir des critères supplémentaires de qualité pour les organismes de formation	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	413	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
Mme DUMAS	197 rect. quater	Exonération de l'obligation de certification pour les établissements d'enseignement gérés par des chambres consulaires	Rejeté
Article 6 Plan de développement des compétences et aménagement du régime de l'entretien professionnel			
M. FORISSIER, rapporteur	322	Mention des abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer lors de l'entretien professionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. CHASSEING	159	Assouplissement des obligations relatives à l'entretien professionnel	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	315	Coordination	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	319	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	317	Maintien de la possibilité pour l'employeur de définir avec son salarié les éléments de progression qu'il est en droit d'attendre d'une formation	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	313	Suppression d'une demande de rapport	Adopté
Article additionnel après l'article 6			
M. LÉVRIER	208 rect.	Immobilisation ou déduction fiscale à raison des dépenses engagées par l'entreprise au-delà du plan de formation	Retiré
Article 6 bis A Congé de validation des acquis de l'expérience			
M. FORISSIER, rapporteur	430	Rédactionnel	Adopté
Chapitre III : Transformer l'alternance			
Section 1 : Conditions contractuelles de travail par apprentissage			
Article 7 Simplification des conditions de conclusion d'un contrat d'apprentissage			
Mme GRUNY	90 rect. <i>bis</i>	Suppression de la possibilité pour un apprenti d'effectuer sa visite d'information et de prévention chez un médecin de ville si aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de deux mois	Adopté
Mme GRUNY	71 rect. <i>bis</i>	Réduction à un mois du délai à l'issue duquel la visite d'information et de prévention à l'embauche d'un apprenti peut être effectuée chez un médecin de ville	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	365	Correction d'une erreur de référence	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	367	Correction d'une erreur de référence	Adopté
Article 8 Simplification des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage			
Mme FÉRET	253	Suppression du rehaussement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	391	Rétablissement de l'entrée en apprentissage sans employeur pour une durée de trois mois	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme FÉRET	254	Suppression de l'allongement de la durée du travail pour les apprentis mineurs dans certains secteurs d'activité	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	396	Extension de la mobilité des apprentis aux pays hors de l'Union européenne	Adopté
M. CHASSEING	112	Précision afin qu'un salarié condamné pour des faits de violences sur mineurs ne puisse pas devenir maître d'apprentissage	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	385	Retrait du critère d'âge dans le calcul de la rémunération de l'apprenti	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	346	Association des maîtres d'apprentissage au jury d'examen des apprentis	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	347	Suppression d'un rapport au Parlement	Adopté
M. SAVARY	209	Expérimentation du rehaussement de l'âge d'entrée dans les écoles de deuxième chance jusqu'à 29 ans révolus	Rejeté
Article 8 bis Création d'une classe de troisième dite « prépa-métiers »			
M. MAGNER	247	Suppression de la classe de troisième dite « prépa-métiers » et maintien du Dima	Rejeté
M. CHASSEING	113	Extension des classes prépa-métiers aux élèves de quatrième	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	348	Ajout de stages en CFA pour les élèves de troisième « prépa-métiers »	Adopté
Article 9 Simplification des conditions de rupture d'un contrat d'apprentissage			
Mme FÉRET	255	Rétablissement du passage obligatoire devant le conseil de prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage au-delà des quarante-cinq premiers jours	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	390	Intervention du médiateur consulaire en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur	Adopté
Mme GRUNY	72 rect. bis	Précision que l'intervention du médiateur en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti s'effectue dans un délai maximum de quinze jours calendaires	Adopté
Article 9 bis Remise d'un rapport au Parlement sur la possibilité de créer des aides aux entreprises et aux centres de formation d'apprentis accueillant des apprentis résidant dans un quartier prioritaire de la ville			
M. FORISSIER, rapporteur	349	Suppression de l'article	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Section 2 : L'orientation et l'offre de formation			
Article 10			
Extension des compétences des régions en matière d'orientation professionnelle			
M. MAGNER	248	Suppression de l'article	Rejeté
M. LAFON	30	Suppression des références aux centres d'information et d'orientation dans le code de l'éducation	Adopté
M. CHASSEING	114	Association des chambres consulaires aux actions d'information sur les métiers et les formations réalisées par la région	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	350	Inscription d'un nombre d'heures minimum en classes de quatrième et de troisième dédiées aux actions d'information des régions sur les métiers et les formations	Adopté
M. LAFON	31	Organisation par la région d'actions de formation continue des enseignants sur les métiers et les formations	Adopté
M. CHASSEING	160	Association des branches professionnelles au cadre de référence conclu entre l'État et la région définissant les modalités d'action en matière d'orientation dans les établissements scolaires	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	378	Maintien de la compétence régionale d'organisation du conseil en évolution professionnelle	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	351	Suppression de la remise par chaque région d'un rapport annuel relatif aux actions mises en œuvre dans le cadre de leur compétence en matière d'information sur les formations et les métiers	Adopté
M. LAFON	32	Suppression de la remise par chaque région d'un rapport annuel relatif aux actions mises en œuvre dans le cadre de leur compétence en matière d'information sur les formations et les métiers	Adopté
M. CHASSEING	115	Obligation de parité entre les représentants de l'État et ceux des régions au conseil d'administration de l'Onisep	Retiré
M. LAFON	33	Extension à la classe de quatrième les enseignements complémentaires de découverte du monde économique et professionnel	Retiré
M. LAFON	34	Suppression de la possibilité pour les élèves des classes de 4 ^e et de 3 ^e et de lycée d'effectuer une période d'observation d'une journée en entreprise pendant le temps scolaire	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	352	Renforcement de la formation initiale des enseignants, des personnels d'inspection et d'encadrement de l'éducation nationale au monde économique et professionnel	Adopté
M. LAFON	35	Suppression d'une précision explicitant les fonctions des personnels de l'Éducation nationale mis à disposition des régions	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article additionnel après l'article 10 bis			
M. CHASSEING	116	Présentation de l'apprentissage organisée par les CFA dans le cadre du droit au conseil en orientation	Retiré
M. CHASSEING	117	Précision de la composition des centres d'information et de l'orientation	Retiré
M. CHASSEING	118	Associer les maîtres d'apprentissage au jury d'examen des apprentis	Retiré
M. CHASSEING	119	Ouverture des établissements d'enseignement supérieur privés à la pratique des enseignements à distance	Retiré
Article 10 ter Remise au Parlement d'un rapport annuel sur les politiques régionales de lutte contre l'illettrisme			
M. FORISSIER, rapporteur	353	Suppression de l'article	Adopté
M. LAFON	36	Suppression de l'article	Adopté
Article 10 quater Remise au Parlement d'un rapport sur la situation et les perspectives des centres d'information et d'orientation			
M. FORISSIER, rapporteur	354	Suppression de l'article	Adopté
M. LAFON	37	Suppression de l'article	Adopté
Article additionnel après l'article 10 quater			
M. LAFON	38	Intégration de la connaissance des filières de formation, des métiers et du monde économique dans la formation continue des enseignants	Adopté
Article 11 Organisation et fonctionnement des centres de formation d'apprentis			
M. CHASSEING	120	Extension aux écoles de production de l'obligation de publicité sur les formations	Retiré
M. LAFON	39	Suppression d'un seuil d'effectifs suffisants pour l'obligation de publication sur les formations par un CFA ou un lycée professionnel	Rejeté
M. LAFON	40	Coordination des dispositions relatives à la prise de connaissance des taux de réussite pour s'inscrire dans un cycle de formation	Adopté
M. LAFON	41	Attribution de la présidence du conseil d'administration des lycées professionnels à un représentant du monde économique et professionnel	Adopté
M. LAFON	42	Attribution au chef d'établissement de la compétence d'ouverture d'une unité de formation par apprentissage dans les établissements publics locaux d'enseignement	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	397	Correction d'une erreur matérielle	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	355	Ajout aux missions des CFA l'accueil de jeunes en stages organisés par les établissements scolaires	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	399	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	393	Conservation pour les CFA d'une partie des excédents de taxe d'apprentissage pour assurer leur fonctionnement pendant la période transitoire	Adopté
Mme FÉRET	256	Suppression de la dérogation prévue pendant la période transitoire pour qu'un CFA puisse être créé dès le 1 ^{er} janvier 2019 sans convention avec la région	Retiré
Article 11 bis A Écoles de production			
M. MAGNER	249	Suppression de l'article	Rejeté
M. LAFON	43	Codification des dispositions relatives aux écoles de production	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	387	Établissement d'une liste des écoles de production par arrêté ministériel et habilitation de ces écoles à recevoir des élèves boursiers	Adopté
Article 11 bis Valorisation de l'offre de formation continue et d'apprentissage dans les établissements publics d'enseignement supérieur			
M. MAGNER	251	Suppression de l'article	Rejeté
M. LAFON	44	Limitation de la faculté donnée aux établissements d'enseignement supérieur de créer des filiales de droit privé à la seule formation continue	Adopté
Article additionnel après l'article 11 bis			
M. CHASSEING	121	Expérimentation du rehaussement de l'âge d'entrée dans les écoles de la deuxième chance jusqu'à 29 ans révolus	Retiré
M. CHASSEING	166	Création d'un conseil de vie des apprentis	Retiré
Section 3 : L'aide aux employeurs d'apprentis			
Article 12 Aide unique aux employeurs d'apprentis			
M. CHASSEING	162	Rétablissement de la prime pour l'emploi d'apprentis en situation de handicap	Retiré
M. CHASSEING	122	Rétablissement de la prime pour l'emploi d'apprentis en situation de handicap	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	400	Correction d'une erreur de référence	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Section 4 : Contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance			
Article 13			
Contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi			
M. FORISSIER, rapporteur	389	Clarification de la portée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance	Adopté
M. CHASSEING	103	Élargir le dispositif de reconversion ou promotion par alternance à tous les salariés	Retiré
M. CHASSEING	147	Élargissement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance aux certificats de qualification professionnelle	Retiré
M. CHASSEING	163	Élargissement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance à tous les salariés	Retiré
M. BONNE	28	Élargissement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance à tous les salariés	Retiré
M. CHASSEING	139	Élargissement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance aux certificats de qualification professionnelle	Retiré
M. BABARY	245	Élargissement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance aux certificats de qualification professionnelle	Rejeté
Mme GRUNY	80 rect. bis	Élargissement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance aux certificats de qualification professionnelle	Retiré
M. CHASSEING	104	Garantie de rémunération du salarié bénéficiant du dispositif de reconversion ou promotion par alternance par les opérateurs de compétences	Retiré
M. CHASSEING	125	Fixation exclusivement par l'entreprise des compétences pouvant être acquises par un contrat de professionnalisation pendant l'expérimentation	Retiré
M. CHASSEING	123	Élargissement du contrat de professionnalisation aux personnes accompagnées par des structures d'insertion par l'activité économique	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	401	Ouverture à la mobilité hors Union européenne pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	368	Rédactionnel	Adopté
Article 13 bis			
Évaluation des effets de la mobilité à l'étranger des apprentis			
M. FORISSIER, rapporteur	356	Suppression de l'article	Retiré
Chapitre IV : Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels			
Article 14			
Nouvelle organisation de la certification professionnelle			
M. CHASSEING	179	Création de la notion de maîtrise professionnelle	Retiré

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	409	Adaptation pour les personnes en situation de handicap des référentiels définissant les certifications professionnelles	Adopté
M. CHASSEING	164	Élaboration des référentiels d'activités et de compétences par les branches professionnelles	Retiré
M. CHASSEING	180	Précision visant à considérer que le niveau de qualification d'une certification n'est pas systématiquement connu	Retiré
M. CHASSEING	127	Adaptation des référentiels des diplômes et des titres à finalité professionnelle en fonction des spécificités régionales de chaque territoire	Retiré
M. CHASSEING	141	Obligation de majorité des représentants des professionnels au sein des commissions paritaires consultatives pour adopter des avis	Retiré
Mme DUMAS	198 rect. <i>quinquiès</i>	Fixation d'un délai pour permettre aux commissions professionnelles consultatives ministérielles de rendre leurs avis	Adopté
M. CHASSEING	181	Création de certificats de qualification professionnelle interbranches	Retiré
Mme JASMIN	234	Obligation pour les diplômes et titres à finalité professionnelle de faire l'objet d'une demande d'inscription aux répertoires de la certification professionnelle	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	402	Simplification des conditions d'enregistrement aux répertoires de la certification professionnelle pour les métiers en émergence	Adopté
M. CHASSEING	129	Simplification des conditions d'enregistrement aux répertoires de la certification professionnelle pour les métiers en émergence	Retiré
Mme DEROCHE	50 rect. <i>quinquiès</i>	Suppression des demandes de correspondance des certifications et du droit de retrait des répertoires accordé à France compétences	Retiré
M. CHASSEING	165	Suppression du droit de retrait de certifications des répertoires accordé à France compétences	Retiré
Article 14 bis			
Attestation de compétences professionnelles pour les personnes en situation de handicap			
M. FORISSIER, rapporteur	410	Délivrance de blocs de compétences aux personnes en situation de handicap	Adopté
Article 14 ter			
Formations de courte durée ou non diplômantes dans les établissements publics d'enseignement supérieur			
M. LAFON	45	Suppression de l'article	Adopté
M. MAGNER	250	Suppression de l'article	Adopté
Chapitre V : Gouvernance, financement, dialogue social			
Section 1 : Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle			
Article 15			
Rôle des acteurs de la formation professionnelle			
Mme FÉRET	257	Élaboration par la région d'une stratégie pluriannuelle des formations en alternance	Retiré

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. CHASSEING	168	Précision du rôle des branches dans l'information des besoins des entreprises	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	357	Organisation d'un débat annuel en conseil régional sur les dépenses engagées par la région en matière d'apprentissage	Adopté
Mme FÉRET	258	Conclusion par la région de conventions d'objectifs et de moyens avec les CFA et les lycées professionnels	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	358	Conclusion de conventions d'objectifs et de moyens entre les régions et les CFA qu'elles soutiendront financièrement	Adopté
M. CHASSEING	194	Articulation des orientations régionales en matière de formation professionnelle avec les politiques de développement des plateaux techniques des établissements de formation	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	360	Élaboration d'une stratégie régionale pluriannuelle des formations en alternance	Adopté
M. CHASSEING	195	Rétablissement d'une carte des formations professionnelles initiales par la région en accord avec les branches professionnelles	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	369	Rédactionnel	Adopté
Mme JASMIN	235	Allongement de la période transitoire pour les départements et régions d'outre-mer	Retiré
Article 16			
Réforme de la gouvernance du système de formation professionnelle et création de France compétence			
M. CHASSEING	169	Extension des missions du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop)	Retiré
M. CHASSEING	170	Voix consultative des représentants des chambres consulaires au sein des Crefop	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	361	Représentation des apprentis au sein des Crefop	Adopté
Mme FÉRET	259	Financement des aides aux apprentis par les fonds versés aux régions par France compétences	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	412	Correction d'erreurs de références	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	425	Coordination	Adopté
Mme SCHILLINGER	207	Extension du champ des recommandations de France compétences à l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'apprentissage	Rejeté
M. CHASSEING	130	Extension du champ des recommandations de France compétences à l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'apprentissage	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	345	Simplification des missions confiées à France compétences	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. CHASSEING	131	Ajout d'une mission à France compétences relative au dialogue avec les acteurs régionaux	Satisfait ou sans objet
M. FORISSIER, rapporteur	359	Définition de la composition du conseil d'administration de France compétences	Adopté
Mme Nathalie DELATTRE	243	Ajout d'un collègue représentant les collectivités territoriales au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. SAVARY	56 rect. bis	Ajout de collèges représentant les départements et les communes au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. HENNO	76	Précision relative au fait qu'aucun des collèges de France compétences ne peut être majoritaire à lui seul	Satisfait ou sans objet
M. HENNO	75	Ajout d'un collègue représentant les départements au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
Mme DEROCHE	51 rect. quater	Ajout d'un collègue représentant l'enseignement supérieur au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	132	Présence d'un député et d'un parlementaire au conseil d'administration de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	133	Ajout d'un collègue représentant l'enseignement supérieur au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	134	Ajout d'un collègue représentant les organismes consulaires au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	135	Ajout d'un collègue représentant le secteur de l'inclusion au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
Mme DUMAS	200 rect. quater	Ajout d'un collègue représentant les organismes consulaires au sein de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. DAUDIGNY	272	Désignation d'un président et de vice-présidents au sein du conseil d'administration de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. SAVARY	57 rect. bis	Élargissement à 19 du nombre de membres du conseil d'administration de France compétences	Satisfait ou sans objet
M. FORISSIER, rapporteur	362	Avis du Conseil d'administration de France compétences pour la nomination du directeur général	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	363	Création au sein de France compétences d'une commission chargée de la certification professionnelle	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	366	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	364	Suppression d'un amendement faisant double emploi avec une disposition de l'article 19	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme DUMAS	199 rect. <i>quater</i>	Création d'une instance au sein de France compétences chargée de définir le niveau de prise en charge des formations transversales	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	370	Rédactionnel	Adopté
Article 16 bis (nouveau)			
M. FORISSIER, rapporteur	371	Suppression de l'article	Adopté
Section 2 : Financement de la formation professionnelle			
Article 17 Réforme du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage			
Mme FÉRET	260	Financement des aides aux apprentis par les fonds versés aux régions par France compétences	Retiré
M. HENNO	79	Augmentation de la fraction destinée aux dépenses libératoires correspondant au solde de la taxe d'apprentissage	Retiré
Mme DUMAS	201 rect. <i>quater</i>	Versement direct des dépenses libératoires au titre du solde de la taxe d'apprentissage	Rejeté
M. HENNO	77	Imputation des dépenses libératoires non-effectuées par les entreprises	Retiré
Mme DUMAS	202 rect. <i>quater</i>	Éligibilité des établissements gérés par une chambre consulaire au solde de la taxe d'apprentissage	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	429	Exclusion des établissements d'enseignements supérieurs à but lucratif de la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	411	Coordination	Adopté
M. LAFON	46	Limitation à 10 % du solde de la taxe d'apprentissage des subventions pouvant être versées aux associations agréées	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	398	Maintien de la possibilité pour les employeurs d'internaliser la gestion du CPF	Adopté
M. CHASSEING	142	Définition par accord de branche du champ des entreprises pouvant bénéficier du soutien des Opca	Retiré
M. CHASSEING	143 rect.	Prise en compte des anciens apprentis embauchés par l'entreprise et des jeunes en stage dans le calcul des effectifs pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage	Retiré
M. CHASSEING	185 rect.	Prise en compte des anciens apprentis embauchés par l'entreprise au titre du calcul des effectifs pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage	Retiré

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 18 Régimes particuliers de contribution au développement de la formation professionnelle			
M. FORISSIER, rapporteur	423	Coordination	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	422	Suppression de la majoration de la contribution pour les employeurs d'intermittents du spectacle	Adopté

Article 19

M. Michel Forissier, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement COM-172 qui vise à ajouter à la définition des missions des opérateurs de compétences (Opco), une définition de leur « rôle ». Je vous propose la rédaction actuelle, afin de ne pas le complexifier inutilement.

L'amendement COM-172 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement COM-173 ajoute une mission des Opco : la coordination des méthodologies des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Avis défavorable, car ces organismes n'ont pas d'existence législative.

L'amendement COM-173 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement COM-174 prévoit que seules branches peuvent être à l'initiative de la conclusion des conventions entre l'État et les Opco. Cela ne me paraît pas justifié. Défavorable.

L'amendement COM-174 est retiré.

L'amendement de coordination COM-384 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement COM-175 définit le critère d'agrément relatif à la cohérence du périmètre d'intervention. La formulation en est complexe : puisque les critères seront définis par décret, restons-en à la rédaction actuelle.

L'amendement COM-175 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement COM-105 concerne la prise en charge des frais pédagogiques, des rémunérations et frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance. Il y a une erreur dans l'alinéa visé : je vous propose donc de le retirer.

L'amendement COM-105 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement COM-176 vise à prendre en compte l'ensemble des ressources gérées par les Opco pour apprécier le seuil de gestion conditionnant l'agrément. Retrait ou rejet.

Les auteurs de l'amendement souhaitent que ce seuil prenne en compte non seulement les contributions obligatoires mais également les contributions conventionnelles et volontaires - sans doute pour éviter qu'un seuil trop haut évince une partie des Opca actuels ? Mais le pouvoir réglementaire peut, s'il doit tenir compte également des contributions supplémentaires, retenir un seuil plus élevé et parvenir au même résultat. Je vous propose donc de retirer cet amendement.

*L'amendement COM-176 est retiré. L'amendement rédactionnel **COM-375** est adopté.*

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement **COM-177** prévoit un financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Ceux-ci n'ont pas d'existence législative. Les fonds gérés par les Opco seront ceux que France compétences leur versera, or le texte ne prévoit pas de versement concernant le financement des observatoires.*

L'amendement COM-177 est retiré.

Présidence de M. Alain Milon, président

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Aux termes du projet de loi, la contribution des entreprises de moins de 11 salariés, qui reste fixées à 0,55 %, n'a pas vocation à financer le compte personnel de formation. L'amendement **COM-395** prévoit une disposition similaire pour la contribution versée par les travailleurs indépendants.*

L'amendement COM-395 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement **COM-394** précise les critères de calcul du niveau de prise en charge pour les contrats d'apprentissage.*

L'amendement COM-394 est adopté.

*L'amendement **COM-52** rectifié quinquies est retiré.*

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Avis défavorable à l'amendement **COM-203** rectifié quater.*

L'amendement COM-203 rectifié quater n'est pas adopté.

*L'amendement de précision **COM-144** est adopté, ainsi que l'amendement de coordination **COM-392**.*

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement **COM-78** prévoit la prise en charge des frais exposés par les bénévoles au titre de la participation à des jurys de validation des acquis de l'expérience. Avis favorable.*

L'amendement COM-78 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement **COM-155** ajoute un délai pour la négociation de branche et rend opposable l'avis des branches pour la désignation des Opco. Il sera en partie satisfait par notre amendement **COM-376**.*

L'amendement COM-155 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – La rédaction de l'article 19 exige que les partenaires sociaux des branches aient désigné avant le 31 octobre leur opérateur de compétence. À défaut, il sera désigné par décret.

Ce délai ne semble pas raisonnable : le projet de loi ne sera pas promulgué avant le mois d'août. Une mission confiée par la ministre du travail à des personnalités qualifiées doit en outre remettre ses propositions sur le regroupement des Opcv avant la mi-août. Le décret fixant les critères d'agrément ne pourra être pris qu'après. L'amendement **COM-376** repousse au 31 décembre 2018 la date limite de négociation et au 1^{er} avril 2019 la mise en place des nouveaux Opcv.

L'amendement COM-376 est adopté.

L'amendement de cohérence **COM-416** est adopté.

L'article 19 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 19 bis (nouveau) est adopté sans modification.

Article 20

L'amendement rédactionnel **COM-379** est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-70** rectifié bis rappelle le caractère contradictoire du contrôle par les Urssaf. Ce n'est pas inutile : avis favorable.

L'amendement COM-70 rectifié bis est adopté.

L'article 20 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 21 est adopté sans modification.

Article 22

L'amendement **COM-403** de coordination juridique est adopté.

L'article 22 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-404** met en cohérence les dispositions de l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au compte personnel d'activité des agents des chambres consulaires avec les modifications introduites par le texte.

L'amendement COM-404 est adopté.

L'article 23 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 24 est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 24

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement **COM-204** rectifié vise à appliquer le régime de financement des CFA aux centres de formation relevant d'une association sportive ou d'une société sportive. Or les sportifs qui y sont formés n'ont pas le statut d'apprentis. L'idée d'une telle dérogation nous laisse donc perplexes. Combien de centres sportifs en seraient bénéficiaires ? Pour quelle charge financière ? Car ce serait autant de moins pour le financement de l'apprentissage. Notre collègue Savin travaille sur le sujet, attendons ses conclusions. Défavorable.

L'amendement COM-204 n'est pas adopté.

L'article 25 est adopté sans modification, de même que l'article 25 bis A (nouveau).

Article 25 bis (nouveau)

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'article est une demande de rapport : mon amendement **COM-377** le supprime.

L'amendement COM-377 est adopté. L'article 25 bis est supprimé.

Article 26

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-274** supprime l'article qui étend l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants. Même si je ne suis pas très favorable sur le principe à cette extension de l'assurance chômage, les critères retenus sont raisonnables et de devraient pas bouleverser les finances de l'Unédic. Défavorable.

M. Jean-Louis Tourenne. – Les outils existent déjà mais ils sont mal utilisés.

L'amendement COM-274 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-299** est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-300** réserve aux salariés ayant cotisé sept années à l'assurance chômage le bénéfice de l'allocation ouverte aux démissionnaires.

L'amendement COM-300 est adopté.

L'article 26 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 27

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-275** supprime l'article, qui définit les conditions de l'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires. Avis défavorable comme précédemment au COM-274.

L'amendement COM-275 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-301** est adopté, ainsi que le **COM-302**, de coordination juridique.

L'article 27 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 28

L'amendement rédactionnel **COM-303** est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *Nous souhaitons que la nouvelle allocation des travailleurs indépendants soit financée exclusivement par l'impôt. Tel est l'objet de l'amendement COM-417.*

L'amendement COM-417 est adopté, ainsi que l'amendement de coordination juridique COM-381.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *L'amendement COM-321 supprime une demande de rapport sur l'allocation des travailleurs indépendants. Nous y reviendrons, car nous demandons en revanche un rapport sur l'Unédic.*

L'amendement COM-321 est adopté.

L'article 28 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 29

Les amendements de suppression **COM-374** rectifié, **COM-81** rectifié bis et **COM-145** sont adoptés.

L'article 29 est en conséquence supprimé et les amendements **COM-84** rectifié bis, **COM-276**, **COM-82** rectifié bis, **COM-83** rectifié bis, **COM-106**, **COM-29** rectifié, **COM-156** et **COM-58** rectifié sont sans objet.

Article 29 bis (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *L'amendement COM-277 supprime cet article, qui prévoit l'expérimentation d'un CDD unique pour plusieurs remplacements. Les articles 22 à 24 de la troisième ordonnance travail du 22 septembre 2017 ont rendu possible la conclusion d'un accord de branche étendu pour fixer la durée totale du CDD, ainsi que le nombre maximal de renouvellements et le délai de carence entre deux contrats. En revanche l'accord de branche ne peut revenir sur la règle actuelle : un CDD pour chaque remplacement.*

Mais l'expérimentation me semble une bonne solution. Il conviendra d'en tirer un bilan avant une éventuelle généralisation : retrait ou avis défavorable.

L'amendement COM-277 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *L'amendement COM-210 revient au texte de l'Assemblée nationale, alors que je suis très attachée à l'expérimentation : avis défavorable.*

L'amendement COM-210 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-107** remplace l'expérimentation par un dispositif juridique pérenne : retrait, sinon défavorable.

L'amendement COM-107 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-73** rectifié bis rappelle l'interdiction de pourvoir durablement un emploi permanent par un CDD : il est satisfait par le droit en vigueur. Mais je propose aux auteurs de le redéposer en séance pour que nous ayons ce débat avec la ministre. Avis défavorable.

L'amendement COM-73 rectifié bis est retiré.

L'article 29 bis est adopté sans modification.

Articles additionnels après l'article 29 bis

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Je suis défavorable à l'amendement **COM-86** rectifié bis car je privilégie l'expérimentation sur une modification directe du droit du travail. Lorsque nous disposerons d'un bilan sur le CDD, nous verrons s'il est nécessaire de modifier les règles de l'intérim, qui sont très proches. Retrait ou rejet.

L'amendement COM-86 rectifié bis est retiré.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Je ne vois pas ce qu'apporte l'amendement **COM-87** rectifié bis par rapport au droit en vigueur, suffisamment clair. En outre, il revient aux accords de branche de fixer les règles en matière de renouvellement de CDD, dans le respect de l'ordre public absolu. Sur la forme, un nouveau contrat de travail n'est pas une charge beaucoup plus lourde que la rédaction d'un avenant : retrait ou rejet.

L'amendement COM-87 rectifié bis est retiré.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-88** rectifié bis, selon la même logique que le précédent, ouvre la possibilité de renouveler un contrat d'intérim avant le premier jour ouvré suivant le terme du contrat. Retrait ou avis défavorable.

L'amendement COM-88 rectifié bis est retiré.

Article 30

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-278** supprime l'article, qui modifie les ressources de l'assurance chômage. Avis défavorable, je vais vous présenter un amendement de compromis qui laisse ouvertes toutes les pistes de financement.

L'amendement COM-278 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-305** élargit les sources de financement de l'assurance chômage.

L'amendement COM-305 est adopté.

L'article 30 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 31 est adopté sans modification.

Article 32

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-279** remplace l'expression « document de cadrage » par celle de « document d'orientation ». Cet amendement est intéressant, car il diffuse l'expression retenue à l'article L.1 du code du travail. Mais, dans le cas de l'assurance chômage, il ne peut pas s'agir d'un document d'orientation en raison de la dimension financière de la négociation. En outre, cette expression de document de cadrage est déjà utilisée à l'article L. 5424-22 pour la négociation des annexes VIII et X relatives aux intermittents du spectacle. Avis défavorable.

L'amendement COM-279 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-309** restreint l'utilisation du document de cadrage à la négociation de la convention d'assurance chômage et à l'accord qui le modifie.

L'amendement COM-309 est adopté.

L'amendement de précision **COM-318** est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-186** permet à l'Unédic de créer un système d'information des trajectoires professionnelles.

Cette idée de plateformes de données est très intéressante, car elle fait écho à l'audition devant notre commission de l'économiste Bruno Coquet, qui regrettait le manque d'informations de la part de l'Unédic pour réaliser des travaux scientifiques. Pourtant, cet article n'est pas de niveau législatif, et relève plutôt du niveau réglementaire voire d'une circulaire ou d'une instruction interne. L'Unédic pourrait mettre en place cette plateforme si les partenaires sociaux le lui demandaient.

En outre, nous prévoyons à l'article 32 de conserver le rapport annuel de l'Unédic et d'en élargir le contenu. Avis défavorable.

L'amendement COM-186 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-280** restreint la portée du document de cadrage du Premier ministre. Il ne s'agit là que d'une faculté, le document de cadrage pouvant très bien se limiter à fixer un objectif pour la trajectoire financière. C'est le sens de l'expression « le cas échéant » utilisée aux alinéas 4 et 11 de l'article 32.

M. Jean-Louis Tourenne. – Nous voulions supprimer cette possibilité au Gouvernement. C'est dommage.

L'amendement COM-280 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-281** supprime la faculté donnée au Gouvernement d'élaborer un document de cadrage en cas de trajectoire financière anormale. Le Gouvernement ne dispose aujourd'hui d'aucune base légale pour retirer son agrément à une convention d'assurance chômage s'il constate un dérapage des finances de l'Unédic pendant la période de validité de la convention. Il y a là un vide juridique, d'où les alinéas 14 à 17, qui ont aussi une vertu dissuasive. Leur simple existence devrait éviter que le Gouvernement ne mette en œuvre ses prérogatives, car les partenaires sociaux pourront toujours négocier de manière anticipée une nouvelle convention s'ils le souhaitent.

L'amendement COM-281 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-314** rétablit le rapport obligatoire de l'Unédic sur ses perspectives financières triennales et élargit son contour.

L'amendement COM-314 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-316** prévoit la communication au Parlement du projet de document de cadrage au plus tard quatre mois avant la fin de validité de la convention d'assurance chômage.

L'amendement COM-316 est adopté.

L'article 32 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 33

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-282** supprime l'article relatif au bonus-malus. Je n'y suis pas favorable car nous vous proposerons un amendement qui supprime la possibilité pour le Gouvernement d'instaurer par décret le bonus-malus, tout en lui conservant la faculté de fixer directement les règles relatives à l'allocation chômage des démissionnaires et des indépendants, prévues au I de l'article 33.

L'amendement COM-282 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-146** allonge la durée de négociation dans les branches professionnelles pour lutter contre la précarité. Je partage l'objectif de donner plus de temps aux partenaires sociaux pour négocier, mais je ne suis pas favorable à l'idée d'autoriser le Gouvernement à instaurer un bonus-malus comme le prévoit cet amendement. De plus, il est incompatible avec celui que je vous proposerai dans un instant.

L'amendement COM-146 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-320** rectifié supprime la possibilité pour le Gouvernement de fixer par décret les règles du bonus-malus et du cumul allocation-emploi.

L'amendement COM-320 rectifié est adopté.

L'amendement **COM-85** rectifié bis devient sans objet.

L'article 33 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 34

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-283** supprime l'expérimentation du journal de bord. J'y suis opposée car ce journal est essentiel. L'expérimentation est prévue dans deux régions, dans un petit nombre d'agences, et ce journal est conçu par le directeur général de Pôle emploi comme un outil d'accompagnement et non de contrôle du demandeur d'emploi.

L'amendement COM-283 n'est pas adopté.

L'article 34 est adopté sans modification.

Article 35

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-329** prend en compte les métiers en tension lors de l'inscription du demandeur d'emploi à Pôle emploi.

L'amendement COM-329 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-331** prévoit la refonte du projet personnalisé d'accès à l'emploi au bout d'un an de chômage.

L'amendement COM-331 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-333** impose la communication des droits et des devoirs du demandeur d'emploi dès son inscription à Pôle emploi.

L'amendement COM-333 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-334** définit l'offre raisonnable d'emploi.

L'amendement COM-334 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-335** apporte des précisions sur le motif légitime de refus d'une offre raisonnable d'emploi lié au salaire proposé.

L'amendement COM-335 est adopté.

L'article 35 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 36

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-336** unifie deux obligations des demandeurs d'emploi en lien avec des actions de formation.

L'amendement COM-336 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-337** oblige le demandeur d'emploi à accepter un contrat en alternance en lien avec son projet personnalisé.

L'amendement COM-337 est adopté.

L'amendement de coordination **COM-338** est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-339** est relatif aux droits des demandeurs d'emploi en cas de radiation.

L'amendement COM-339 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-373** pose les règles relatives à la suppression du revenu de remplacement.

L'amendement COM-373 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-380** relève de 3 000 à 10 000 euros la pénalité administrative en cas de fraude.

L'amendement COM-380 est adopté.

L'article 36 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l'article 36

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-284** pose deux difficultés. Tout d'abord, il prévoit de désigner les représentants des usagers au conseil d'administration de Pôle emploi parmi les organisations syndicales de salariés, alors que l'article L. 5312-4 leur réserve déjà cinq sièges. Ensuite, il risque de bouleverser l'équilibre du conseil d'administration, avec cinq nouveaux sièges sur un total de dix-neuf. Avis défavorable.

L'amendement COM-284 n'est pas adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-285** permet au demandeur d'emploi d'obtenir devant le juge réparation du préjudice subi en cas de remboursement de sommes indûment versées par Pôle emploi. Je pense comme notre collègue que le remboursement des indus peut causer beaucoup de tort à certains demandeurs d'emploi. Une mission d'audit et de diagnostic réalisée en 2017 a montré que ces indus s'élevaient à 1 milliard, soit environ 3 % des prestations payées par Pôle emploi dans l'année. Les causes sont nombreuses, mais renvoient en grande partie à la complexité des règles du cumul allocation-salaire comme le reconnaît le médiateur de Pôle emploi, M. Walter.

Je ne vois pas la nécessité d'adopter cet amendement car le principe de la responsabilité civile est d'ordre législatif et d'application générale. L'article 1240 du Code civil pose en effet le principe de la responsabilité du fait personnel. « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer » : en d'autres termes, lorsque la faute d'une personne cause un préjudice à un tiers, le responsable doit indemniser la victime.

L'amendement COM-285 n'est pas adopté.

L'article 36 bis (nouveau) est adopté sans modification.

Article 36 ter (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-419** supprime une demande de rapport au Gouvernement sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage.

L'amendement COM-419 est adopté et l'article 36 ter est supprimé.

L'article 37 est adopté sans modification.

Article 38

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-74** rectifié bis oblige le débiteur à motiver son opposition en cas de procédure de recouvrement des indus engagée par Pôle emploi. Effectivement, l'article R. 133-3 du code de la sécurité sociale, qui définit la procédure de recouvrement des prestations payées par les régimes de base de la sécurité sociale, prévoit déjà que l'opposition du débiteur doit être motivée. Avis favorable.

L'amendement COM-74 rectifié bis est adopté.

L'article 38 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 39 est adopté sans modification.

Article 40 A (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-431** et **COM-288** suppriment l'article renforçant la responsabilité sociale des plateformes électroniques à l'égard de leurs collaborateurs.

Les amendements COM-431 et COM-288 sont adoptés et l'article 40 A est supprimé.

Article 40

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-289** remet en cause la réforme de l'OETH. Même si cette réforme n'est pas aboutie, cet article propose une véritable avancée par rapport au droit actuel car l'obligation de recrutement direct de salariés handicapés est plus importante : les associations saluent cette avancée. Avis défavorable.

L'amendement COM-289 n'est pas adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-246** supprime le caractère plancher du taux de 6 % pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'occasion de la clause de revoyure. Or les associations considèrent que ce plancher est un point important. Avis défavorable.

L'amendement COM-246 n'est pas adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-148** supprime la révision quinquennale du taux d'emploi des personnes handicapées. Avis défavorable.

L'amendement COM-148 n'est pas adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-426** inscrit dans la loi l'engagement pris à l'Assemblée nationale d'encadrer par un débat parlementaire la révision quinquennale du taux d'emploi des travailleurs handicapés.

L'amendement COM-426 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-59** rectifié revient au droit actuel, qui fixe l'échelle de calcul de l'OETH à l'établissement, pour les entreprises qui comptent plusieurs établissements. Cette évolution est importante car elle permet que des groupes pluri-établissements soient tenus par cette obligation. Avis défavorable, mais un amendement des rapporteurs vous proposera de fixer un seuil à 250 salariés.

M. René-Paul Savary. – Je le retire. Nous verrons bien en séance.

L'amendement COM-59 rectifié est retiré.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-428** limite la mesure dont il vient d'être question, introduite par le Gouvernement pour les entreprises de plus de 250 salariés.

L'amendement COM-428 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-386** relaye certaines inquiétudes relatives au calcul de l'obligation d'emploi. Cette dernière contraint en effet l'employeur à présenter un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6 %, sans pour autant distinguer au sein de ce taux les personnes qui se maintiennent dans l'entreprise, et parfois incitées à se déclarer bénéficiaires de l'OETH, et les personnes effectivement embauchées. Or, c'est grâce à l'activation de ce deuxième levier que l'on pourra efficacement contrer le chômage des personnes handicapées. Il vous est donc proposé de distinguer, au sein de la déclaration d'obligation d'emploi, les bénéficiaires qui relèvent du maintien dans l'emploi de ceux qui relèvent de recrutements réels.

L'amendement COM-386 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-149** maintient le dispositif des accords agréés qui permet à des entreprises, essentiellement de grande taille, de mener leur propre politique d'inclusion des personnes handicapées. Avis défavorable même si le débat sur ces accords est essentiel. Nous proposerons à l'instant un amendement pour prévoir une évaluation au bout de trois ans.

L'amendement COM-149 n'est pas adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-388** propose une évaluation aux termes de la première échéance triennale.

L'amendement COM-388 est adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-5** est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-2** revient sur la disposition introduite par le Gouvernement supprimant les incitations faites aux employeurs privés d'embaucher des travailleurs handicapés soit dont le handicap est particulièrement lourd, soit en situation de chômage de longue durée, soit qui

Article 40 bis (nouveau)

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – On ne peut être que favorable aux facilitations du recours au télétravail pour les personnes handicapées, par ailleurs déjà prévu par le droit en vigueur. Cet article renforce leurs droits en prévoyant que le refus d'un employeur de leur accorder un aménagement en télétravail doit être systématiquement motivé.

Néanmoins, afin de ne pas exposer les employeurs à certains abus, il paraît plus judicieux de viser précisément les travailleurs bénéficiaires de l'OETH comme titulaires exclusifs de ce droit, et non les travailleurs handicapés définis au sens large, d'où cet amendement **COM-6**.

L'amendement COM-6 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-7** élargit les nouvelles dispositions relatives au télétravail des personnes handicapées à celles d'entre elles qui travaillent dans le secteur public, ce qu'avait oublié de faire ce texte.

L'amendement COM-7 est adopté.

L'article 40 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 40 ter (nouveau) est adopté sans modification.

Article 40 quater (nouveau)

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-8** et **COM-290** suppriment l'article prévoyant le recours aux ordonnances pour la réforme de l'Agefiph et du FIPHFP.

Les amendements COM-8 et COM-290 sont adoptés et l'article 40 quater est supprimé.

L'article 41 est adopté sans modification.

Article 42

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – En cohérence avec le rapprochement des modes de calcul des OETH dans les secteurs public et privé, l'amendement **COM-11** soustrait les agents qui font l'objet d'un reclassement des bénéficiaires de l'OETH des employeurs publics. Le reclassement se distingue en effet du handicap en ce que ce dernier désigne une inaptitude intrinsèque à la personne, alors que le reclassement ne vise qu'une inaptitude au poste occupé. Un agent reclassé ne saurait donc être retenu parmi les bénéficiaires de l'OETH.

L'amendement COM-11 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-13** tire la conséquence de l'intégration des groupements de coopération sanitaire au nombre des employeurs devant s'acquitter de l'OETH. Il s'agit de les rendre éligibles aux aides dispensés par la section « fonction publique hospitalière » du FIPHFP, comme la logique le commande, plutôt que de la section « fonction publique de l'État ».

L'amendement COM-13 est adopté.

L'amendement de correction d'une erreur matérielle **COM-9** est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-12** rétablit une disposition supprimée par l'Assemblée nationale, qui incitait les employeurs publics à embaucher des travailleurs atteints d'un handicap particulièrement lourd. Cette suppression est d'autant plus surprenante que le secteur public, à la différence du secteur privé, favorise davantage l'insertion et le maintien dans l'emploi de ces publics.

L'amendement COM-12 est adopté.

L'article 42 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 42 bis (nouveau) est adopté sans modification.

Article 42 ter

L'amendement de cohérence **COM-14** est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-15** vise à éviter qu'un exercice entier soit escamoté par le passage des administrations à la déclaration de leur OETH via la déclaration sociale nominative.

L'amendement COM-15 est adopté.

L'article 42 ter (nouveau) est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 42 quater (nouveau)

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-291** supprime l'article du projet de loi revenant partiellement sur l'exonération de fait dont les écoles et les universités jouissaient pour l'acquittement de leur OETH. Je suis défavorable à la suppression complète de cette exonération et proposerai une adaptation à l'amendement suivant.

L'amendement COM-291 n'est pas adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Mon amendement **COM-16** propose le taux de 80 %, ce qui rejoint une préconisation d'un rapport conjoint de l'IGF et de l'IGAS rendu en décembre 2017.

L'amendement COM-16 est adopté.

L'article 42 quater (nouveau) est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 43

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – En l'état actuel du droit, les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) sont théoriquement accessibles aux travailleurs d'Esat intéressés par le milieu adapté, et aux travailleurs d'entreprises adaptées intéressés par le milieu ordinaire. Néanmoins, en application de l'article D. 5135-7 du code du travail, elles peuvent engendrer pour l'entité qui accompagne le bénéficiaire une perte financière non compensée sur la période où ce dernier est accueilli par une autre structure. Aussi l'amendement **COM-22** sécurise-t-il les financements des organismes qui accompagnent le bénéficiaire de la PMSMP, pour la durée de cette dernière, qui ne peut de toute façon excéder deux mois sur une durée d'un an.

L'amendement COM-22 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Cet amendement **COM-20** renomme l'instrument contractuel qui liera l'entreprise adaptée à l'autorité chargée de la délivrance de l'agrément. Afin d'éviter toute confusion avec la sphère médico-sociale, dont l'entreprise adaptée ne fait pas partie, l'amendement supprime la dimension de tarification induite par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

L'amendement COM-20 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Cet amendement **COM-427** vise à assouplir le modèle de l'entreprise adaptée et à garantir sa viabilité, en introduisant la mention d'une proportion maximale de travailleurs handicapés.

L'amendement COM-427 est adopté.

L'amendement rédactionnel **COM-24** est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'article 43 se concentre sur le régime de l'entreprise adaptée en tant que structure, négligeant ainsi la préoccupation que toute disposition relative à la personne handicapée doit avoir de la continuité de son parcours. Les modifications apportées au statut de l'entreprise adaptée, bien qu'elles la rapprochent de celui du milieu ordinaire, ne doivent pas paradoxalement aboutir à diminuer la porosité des deux milieux. Aussi l'amendement **COM-17** rappelle-t-il la vocation essentielle de l'entreprise adaptée de rapprochement du milieu ordinaire.

L'amendement COM-17 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'article L. 5213-20 du code du travail, selon lequel « les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail [...] s'avère impossible peuvent être admises dans un Esat » peut avoir de graves conséquences. Il fait en effet de la CDAPH, dont la mission ne consiste pas à connaître des réalités des bassins d'emploi, un décideur préalable de la disponibilité des entreprises adaptées et du milieu ordinaire, en lui permettant de réorienter en milieu protégé une personne dont elle avait d'abord jugée qu'elle relevait du milieu de travail. L'amendement **COM-21** l'abroge donc.

L'amendement COM-21 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – En supprimant la mention explicite de la notification de la CDAPH dans le recrutement des entreprises adaptées, l'article 43 lui ôte le statut d'ordre public absolu dont l'a revêtu la jurisprudence de la Cour de cassation, qui l'exonérait des obligations relatives au transfert conventionnel des contrats de travail en cas de reprise de marché. Or ce statut dérogatoire doit être maintenu, en raison de la mission particulière et du personnel particulier des entreprises adaptées : c'est l'objet de l'amendement **COM-25**.

L'amendement COM-25 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Un travailleur handicapé quittant le milieu protégé pour le milieu adapté ou le milieu ordinaire et faisant l'objet d'un licenciement avant l'écoulement de la durée minimale de quatre mois se retrouve inéligible à toute indemnisation de chômage. L'amendement **COM-23** y remédie en renvoyant à un décret la sécurisation financière des travailleurs handicapés passés dans le milieu ordinaire.

L'amendement COM-23 est adopté.

L'article 43 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 44

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-26** élève substantiellement la sanction administrative pour non-conformité à l'accessibilité numérique. Cette proposition compense l'introduction de la notion de « charge disproportionnée » susceptible d'exonérer certaines entreprises de cette obligation.

L'amendement COM-26 est adopté.

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – L'amendement **COM-27** demande que le décret qui prévoit l'instauration du fonds national d'accompagnement de l'accessibilité universelle (FNAAU), chargé de recueillir les sanctions administratives pour non-conformité à cet impératif, soit enfin publié. Sans instauration du FNAAU, la politique de contrôle de l'accessibilité numérique reste dénuée de toute effectivité. Je rappelle que la publication du décret n'a pas moins de quatre ans de retard.

L'amendement COM-27 est adopté.

L'article 44 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 45 est adopté sans modification, ainsi que l'article 46.

Article(s) additionnel(s) après l'article 46

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-292** qui porte sur la définition de l'insertion par l'activité économique n'est pas suffisamment normatif : retrait ?

L'amendement COM-292 est retiré.

Article 46 bis A (nouveau)

L'amendement rédactionnel **COM-418** est adopté.

L'article 46 bis A (nouveau) est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 46 bis (nouveau) est adopté sans modification, ainsi que les articles 47, 48 et 49.

Article(s) additionnel(s) après l'article 49

M. Philippe Mouiller, rapporteur. – Dix territoires se sont engagés dans l'expérimentation « Zéro chômage de longue durée », qui devait durer cinq ans. Les premiers résultats sont plutôt intéressants puisque nous sommes arrivés à 1 500 emplois. L'amendement **COM-372** propose d'anticiper son évaluation en prévoyant la remise d'un rapport intermédiaire avant le 30 juin 2019.

L'amendement COM-372 est adopté et devient article additionnel.

Article 50

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-340** restreint le champ des accords internationaux prévus à cet article.

L'article COM-340 est adopté.

L'article 50 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 51 est adopté sans modification, ainsi que les articles 52 et 52 bis (nouveau).

Article 53

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-342** relève le plafond de l'amende administrative prononcée en cas de fraude au détachement.

L'amendement COM-342 est adopté.

L'article 53 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 54

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-150** supprime le devoir de vigilance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre à l'égard du paiement des amendes administratives dues par le prestataire étranger qui détache des salariés. Beaucoup d'organisations patronales s'interrogent sur la portée de ce nouveau devoir de vigilance. Le cabinet de la ministre du travail nous a indiqué qu'une déclaration sur l'honneur du prestataire ou l'inscription d'une stipulation spécifique dans le contrat conclu entre les deux parties suffira à libérer le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de son devoir de vigilance.

L'idéal serait de mettre à jour le système informatique SIPSI, qui gère toutes les déclarations préalables de détachement, afin de créer un profil pour chaque entreprise. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre pourrait ainsi recevoir de son prestataire étranger une attestation, générée automatiquement par SIPSI, qui indiquerait s'il est bien payé ses éventuelles sanctions administratives. Cette solution aurait le mérite de la simplicité et elle respecterait les droits à la confidentialité des prestataires étrangers. Une refonte de SIPSI est prévue pour l'été 2019, mais des améliorations ponctuelles pourraient être apportées avant cette date. Il faudra interroger la ministre en séance sur ce point. En attendant, retrait ?

L'amendement COM-150 est retiré.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *L'amendement COM-219 remplace l'obligation pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de vérifier que le prestataire étranger s'est bien acquitté de ses amendes administratives par la simple obligation de transmettre une déclaration préalable de détachement si le prestataire est défaillant. Il semble très en retrait par rapport à la responsabilisation du donneur d'ordre alors que chacun sait que c'est en impliquant ce dernier que l'on obtient les meilleurs résultats pour lutter contre les fraudes au détachement. Avis défavorable.*

L'amendement COM-219 n'est pas adopté.

L'amendement de coordination COM-420 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *L'amendement COM-61 rectifié bis, qui vise à renforcer le respect du principe du contradictoire lors de la mise en œuvre de la procédure d'interdiction d'activité pour le prestataire qui n'a pas payé ses amendes administratives, ne me paraît pas nécessaire. On se situe en effet après le prononcé d'une sanction administrative, au terme d'une procédure respectueuse des droits de la défense et du contradictoire. De plus, le nouveau dispositif d'interdiction d'activité avant le début de prestation de l'entreprise étrangère doit également respecter le contradictoire : tout constat de l'agent de l'inspection du travail doit donner lieu à un rapport envoyé au directeur de la Direccte, qui doit alors recueillir les observations de l'entreprise concernée. Avis défavorable à défaut d'un retrait.*

L'amendement COM-61 rectifié bis est retiré.

L'amendement de précision COM-343 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – *L'amendement COM-62 rectifié bis est analogue au COM-61 : retrait ?*

L'amendement COM-62 rectifié bis est retiré.

L'article 54 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 55 est adopté sans modification, ainsi que les articles 56 et 57.

Article 58

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-344** prévoit que le directeur de la Direccte doit informer les maires des communes concernées par un défaut de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole après le prononcé de la sanction administrative, et non avant, en vertu du principe du contradictoire.

L'amendement COM-344 est adopté.

L'article 58 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 59

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-341** élargit la peine complémentaire d'affichage prévue pour les infractions de travail dissimulé commises sur des mineurs ou des personnes vulnérables.

L'amendement COM-341 est adopté.

L'article 59 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 60

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-63 rectifié bis oblige** l'inspection du travail à restituer les documents emportés avant la fin des opérations de contrôles. Je ne vois pas l'intérêt pour l'entreprise contrôlée d'obtenir la liste des documents consultés par l'inspection du travail pendant un contrôle, puisque c'est elle qui les fournit. De plus, il existe peut-être des cas où l'inspection du travail a besoin de conserver longtemps des documents pour assurer l'effectivité de son contrôle. La question est toutefois intéressante et pourra être posée en séance. Retrait, pour l'heure ?

M. René-Paul Savary. – C'est pourtant un amendement de bon sens.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – En général, l'administration rend de toute façon les documents demandés...

M. Alain Milon, président. – Nous en reparlerons en séance.

L'amendement COM-63 rectifié bis est retiré.

L'article 60 est adopté sans modification.

Article 61

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-151** renvoie à un décret la définition des seuils de salariés au-delà desquels l'obligation de mesure des écarts salariaux par l'indicateur prévu à l'article 61 s'imposera. Je suis plutôt convaincue du seuil de 50 salariés, que je crois nécessaire de faire figurer dans la loi : avis défavorable.

L'amendement COM-151 est retiré.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-153** supprime la mention au « rattrapage salarial » comme mesure s'imposant à l'entreprise en cas d'écart salarial. Je crains qu'il ne fasse perdre une grande partie de son efficacité au dispositif proposé par l'article 61, qui concerne précisément la lutte contre les écarts de rémunération. Lorsqu'un écart est constaté, la réponse la plus pertinente à lui apporter me paraît précisément être une mesure de rattrapage.

L'amendement COM-153 est retiré.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Au regard du coût important que ne manquera pas d'engendrer la mise en place du logiciel de mesure des écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein des entreprises, l'amendement **COM-405** empêche son extension à celles déjà pourvue d'un outil similaire déployée dans le cadre de leur négociation collective.

L'amendement COM-405 est adopté.

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-152** revient sur les délais dont disposeront les entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations en matière de mesure des écarts salariaux : je comprends l'idée, mais je vous invite à vous rallier à l'amendement précédent. Retrait ?

L'amendement COM-152 est retiré.

L'article 61 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 62

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-89 rectifié bis** supprime la désignation d'un référent sur la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans les entreprises de plus de 250 salariés. Je comprends l'intention des auteurs de cet amendement, et je suis aussi sensible que ma collègue à l'autonomie de gestion de chaque entreprise : avis favorable.

Mme Laurence Rossignol. – L'autonomie de gestion n'autorise tout de même pas les entorses à la loi...

L'amendement COM-89 rectifié bis est adopté.

L'article 62 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 62 bis (nouveau) est adopté sans modification, ainsi que l'article 62 ter (nouveau).

Article(s) additionnel(s) après l'article 62 ter (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-237 rectifié bis** fait passer le congé de naissance, auquel les pères se trouvent éligibles en plus du congé de paternité, de 3 à 17 jours. Non seulement le lien de cet amendement avec le texte en discussion est plus que ténu, mais il induit une élévation substantielle du montant du congé de naissance, entièrement à la charge de l'entreprise.

L'amendement COM-237 rectifié bis n'est pas adopté.

Article 63

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-406, COM-293, COM-53 et COM-213** suppriment cet article relatif aux parcours professionnels de la fonction publique d'État et à la disponibilité.

Les amendements identiques COM-406, COM-293, COM-53 et COM-213 sont adoptés, et l'article 63 est supprimé.

Article 64

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-407, COM-214, COM-294 et COM-54** suppriment l'article 64, relatif cette fois-ci aux fonctionnaires territoriaux.

Les amendements identiques COM-407, COM-214, COM-294 et COM-54 sont adoptés, et l'article 64 est supprimé.

Article 65

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-408, COM-295, COM-55 et COM-215** suppriment l'article 65, relatif aux agents de la fonction publique hospitalière.

Les amendements identiques COM-408, COM-295, COM-55 et COM-215 sont adoptés, et l'article 65 est supprimé.

Article 65 bis (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-433, COM-216, COM-230, COM-238 et COM-296** suppriment cet article, relatif à la nomination de directeurs d'administration centrale par voie de recrutement direct.

Les amendements identiques COM-433, COM-216, COM-230 et COM-238 et COM-296 sont adoptés, et l'article 65 bis (nouveau) est supprimé.

Article 65 ter (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques n^{os} **COM-434, COM-297, COM-229, COM-205 rectifié bis, COM-217 et COM-239** sont similaires aux précédents, sauf qu'ils concernent les cadres de la fonction publique territoriale. Nous proposons de supprimer l'article 65 ter.

Les amendements n^{os} COM-434, COM-297, COM-229, COM-205 rectifié bis, COM-217 et COM-239 sont adoptés.

En conséquence, l'article 65 ter est supprimé.

Article 65 quater (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – Les amendements identiques **COM-435, COM-218, COM-240, COM-231 et COM-298** portent toujours sur le même sujet mais visent la fonction publique hospitalière. Ils proposent donc de supprimer également l'article 65 quater.

Les amendements COM-435, COM-218, COM-240, COM-231 et COM-298 sont adoptés.

En conséquence, l'article 65 quater est supprimé.

Article 66

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-287** suggère de supprimer un des articles finaux du projet de loi, qui prévoit d'habiliter le Gouvernement à légiférer par ordonnances pour assurer la coordination et la bonne application du texte. Je partage la méfiance des collègues auteurs de cet amendement pour le recours aux ordonnances. Néanmoins, dans le cas d'espèce, il me semble que l'ordonnance en question entre précisément dans le cadre voulu par l'article 38 de la Constitution, à savoir la prise de mesures d'ordre législatif mais de contenu strictement légistique, qui n'auraient d'autre incidence que d'encombrer l'ordre du jour parlementaire. Demande de retrait ou avis défavorable.

L'amendement COM-287 n'est pas adopté.

L'article 66 est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 66

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement **COM-189** est relatif au cadre juridique pérenne pour les entrepreneurs de travail à temps partagé aux fins d'employabilité. Il reprend quasiment à l'identique les dispositions de l'article 67 du projet de loi, mais supprime la notion d'expérimentation. Nous l'avons dit, nous sommes attachés à l'expérimentation. Avis défavorable.

M. Daniel Chasseing. – Je retire l'amendement.

L'amendement COM-189 est retiré.

Article 67 (nouveau)

Mme Frédérique Puissat, rapporteur. – L'amendement de la commission **COM-432** apporte une précision juridique.

L'amendement COM-432 est adopté.

L'article 67 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Le projet de loi est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

TABLEAU DES SORTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 19			
Transformation des organismes paritaires collecteurs agréés en opérateurs de compétences			
M. CHASSEING	172	Définition des rôles des opérateurs de compétences	Retiré
M. CHASSEING	173	Ajout d'une mission des Opco relative à la coordination des méthodologies des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications	Retiré
M. CHASSEING	174	Précision relative à l'initiative des conventions-cadres conclues par les Opco	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	384	Coordination	Adopté
M. CHASSEING	175	Définition du critère d'agrément relatif au périmètre d'intervention de l'Opco	Retiré
M. CHASSEING	105	Prise en charge des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance	Retiré
M. CHASSEING	176	Prise en compte de l'ensemble des ressources gérées par les Opco pour l'appréciation du seuil de gestion conditionnant l'agrément	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	375	Rédactionnel	Adopté
M. CHASSEING	177	Financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	395	Suppression de la fraction de la contribution des travailleurs indépendants destinée au financement du CPF	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	394	Précision des critères retenus pour calculer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage	Adopté
Mme DEROCHE	52 rect. <i>quinquiès</i>	Précision des critères retenus pour calculer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage	Retiré
Mme DUMAS	203 rect. <i>quinquiès</i>	Précision des critères retenus pour calculer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage	Rejeté
M. CHASSEING	144	Précision	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	392	Coordination	Adopté
M. HENNO	78	Prise en charge des frais exposés par les bénévoles au titre de la participation à des jurys de VAE	Adopté
M. CHASSEING	155	Délai supplémentaire pour la négociation de branche et opposabilité de l'avis des branches pour la désignation des Opco	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	376	Allongement du délai laissé aux branches pour définir le périmètre de compétences des Opco	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	416	Substitution de la notion de niveau de prise en charge à celle de coût pour le financement des contrats d'alternance	Adopté
Article 20 Habilitation à confier par ordonnances le recouvrement des contributions des employeurs au financement de la formation professionnelle aux Urssaf			
M. FORISSIER, rapporteur	379	Rédactionnel	Adopté
Mme GRUNY	70 rect. <i>bis</i>	Précision relative au caractère contradictoire du contrôle par les Urssaf	Adopté
Chapitre VI : Dispositions outre-mer			
Article 22 Mesures de coordination pour l'application outre-mer des dispositions relatives à la formation professionnelle			
M. FORISSIER, rapporteur	403	Coordination	Adopté
Chapitre VII : Dispositions diverses et d'application			
Article 23 Ratification de d'ordonnances relatives au compte personnel d'activité et au droit du travail applicable à Mayotte			
M. FORISSIER, rapporteur	404	Mise en cohérence des dispositions de l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au compte personnel d'activité des agents des chambres consulaires avec les modifications introduites par la présente loi	Adopté
Article additionnel après l'article 24			
M. KERN	204 rect.	Application du régime de financement des CFA aux centres de formation relevant d'une association sportive ou d'une société sportive	Rejeté
Article 25 bis Évaluation des dispositions du titre Ier			
M. FORISSIER, rapporteur	377	Suppression de l'article	Adopté
TITRE II : UNE INDEMNISATION DU CHÔMAGE PLUS UNIVERSELLE ET PLUS JUSTE			
Chapitre Ier : Créer de nouveaux droits à indemnisation et lutter contre la précarité et la permittence			
Section 1 : Créer de nouveaux droits pour sécuriser les parcours et les transitions professionnelles			
Article 26 Extension de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants			
M. TOURENNE	274	Suppression de l'article qui étend l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	299	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	300	Cotisation minimale de sept ans à l'assurance chômage pour bénéficier de l'allocation ouverte aux démissionnaires	Adopté
Sous-section 1 : Ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires			
Article 27 Droits et obligations des démissionnaires			
M. TOURENNE	275	Suppression de l'article	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	301	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	302	Coordination	Adopté
Sous-section 2 : L'indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité			
Article 28 Indemnisation des travailleurs indépendants par Pôle emploi en cas de cessation d'activité			
M. FORISSIER, rapporteur	303	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	417	Financement de la nouvelle allocation pour les travailleurs indépendants exclusivement par l'impôt	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	381	Coordination	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	321	Suppression d'une demande de rapport	Adopté
Section 2 : Lutter contre la précarité et la permittence			
Article 29 Modulation des cotisations à l'assurance chômage			
M. FORISSIER, rapporteur	374 rect	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRUNY	81 rect bis	Suppression de l'article	Adopté
M. CHASSEING	145	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRUNY	84 rect bis	Rappel de la possibilité pour les partenaires sociaux de moduler la contribution des employeurs à l'assurance chômage	Satisfait ou sans objet
M. TOURENNE	276	Création d'un fonds alimenté par les employeurs en cas de fin de contrat de travail	Satisfait ou sans objet
Mme GRUNY	82 rect bis	Restriction du périmètre des fins de contrat	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme GRUNY	83 rect <i>bis</i>	Restriction du périmètre des fins de contrat	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	106	Restriction du périmètre des fins de contrat	Satisfait ou sans objet
M. BONNE	29 rect	Restriction du périmètre des fins de contrat	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	156	Restriction du périmètre des fins de contrat	Satisfait ou sans objet
Mme DEROCHE	58 rect	Exclusion des contrats de portage salarial du périmètre des fins de contrat	Satisfait ou sans objet
Article 29 bis Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents			
M. TOURENNE	277	Suppression de l'article	Rejeté
M. JANSSENS	210	Rétablissement du texte adopté en commission à l'Assemblée nationale	Rejeté
M. CHASSEING	107	Remplacement de l'expérimentation par un cadre juridique pérenne	Rejeté
Mme GRUNY	73 rect <i>bis</i>	Rappel de l'interdiction de pourvoir durablement un emploi permanent par un salarié en CDD	Retiré
Article additionnel après l'article 29 bis			
Mme GRUNY	86 rect <i>bis</i>	Cadre juridique pérenne pour conclure un contrat d'intérim pour remplacer plusieurs salariés absents	Retiré
Mme GRUNY	87 rect <i>bis</i>	Précision sur la date limite de présentation d'un avenant pour renouveler un CDD	Retiré
Mme GRUNY	88 rect <i>bis</i>	Possibilité de renouveler un contrat d'intérim avant le premier jour ouvré suivant le terme du contrat	Retiré
Chapitre II : Un nouveau cadre d'organisation de l'indemnisation du chômage			
Section 1 : Financement du régime d'assurance chômage			
Article 30 Suppression pérenne des cotisations salariales d'assurance chômage			
M. TOURENNE	278	Suppression de l'article qui modifie les ressources de l'assurance chômage	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	305	Élargissement des sources de financement de l'assurance chômage	Adopté
Section 2 : La gouvernance			
Article 32 Encadrement de la négociation de la convention d'assurance chômage			
M. TOURENNE	279	Remplacement de l'expression « document de cadrage » par celle de « document d'orientation »	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	309	Restriction de l'utilisation du document de cadrage à la négociation de la convention d'assurance chômage et à l'accord qui le modifie	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	318	Précision	Adopté
M. CHASSEING	186	Création par l'Unédic d'un système d'information des trajectoires professionnelles	Rejeté
M. TOURENNE	280	Interdiction pour le document de cadrage de fixer les objectifs d'évolution des dispositifs concernant les demandeurs d'emploi	Rejeté
M. TOURENNE	281	Suppression de la faculté reconnue au Gouvernement d'élaborer un document de cadrage en cas de trajectoire financière anormale	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	314	Rétablissement du rapport obligatoire de l'Unédic sur ses perspectives financières triennales	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	316	Communication au Parlement du projet de document de cadrage au plus tard quatre mois avant la fin de validité de la convention d'assurance chômage	Adopté
Article 33			
Mesures transitoires relatives à l'assurance chômage fixées par décret en Conseil d'État			
M. TOURENNE	282	Suppression de l'article	Rejeté
M. CHASSEING	146	Allongement de la durée de négociation dans les branches professionnelles pour lutter contre la précarité	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	320 rect	Suppression de la possibilité pour le Gouvernement de fixer par décret les règles du bonus-malus et du cumul allocation-salaire	Adopté
Mme GRUNY	85 rect bis	Suppression de l'obligation pour le Gouvernement de fixer simultanément et pendant une période commune les règles du bonus-malus et celles du cumul allocation-salaire	Satisfait ou sans objet
Chapitre III : Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi et une meilleure effectivité des obligations liées à la recherche d'emploi			
Section 1 : Expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi			
Article 34			
Expérimentation du journal de bord des demandeurs d'emploi			
M. TOURENNE	283	Suppression de l'article	Rejeté
Section 2 : Dispositions relatives aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi			
Article 35			
Simplification des règles de l'offre raisonnable d'emploi			
M. FORISSIER, rapporteur	329	Prise en compte des métiers en tension lors de l'inscription du demandeur d'emploi à Pôle emploi	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	331	Refonte du projet personnalisé d'accès à l'emploi au bout d'un an de chômage	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	333	Communication des droits et des devoirs du demandeur d'emploi dès son inscription à Pôle emploi	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	334	Définition de l'offre raisonnable d'emploi	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	335	Précision sur le motif légitime de refus d'une offre raisonnable d'emploi lié au salaire proposé	Adopté
Section 3 : Dispositions relatives au transfert du contrôle de la recherche d'emploi et aux sanctions			
Article 36			
Compétence de Pôle emploi pour sanctionner les manquements des demandeurs d'emploi à leurs obligations			
M. FORISSIER, rapporteur	336	Unification de deux obligations des demandeurs d'emploi en lien avec les actions de formation	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	337	Obligation pour le demandeur d'emploi d'accepter un contrat en alternance en lien avec son projet personnalisé	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	338	Précision	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	339	Droits des demandeurs d'emploi en cas de radiation	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	373	Règles relatives à la suppression du revenu de remplacement	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	380	Relèvement de 3 000 à 10 000 euros du plafond de la pénalité administrative en cas de fraude	Adopté
Article additionnel après l'article 36			
M. TOURENNE	284	Ajout de cinq sièges au conseil d'administration de Pôle emploi pour les représentants des demandeurs d'emploi	Rejeté
M. TOURENNE	285	Possibilité pour le demandeur d'emploi d'obtenir devant le juge réparation du préjudice subi en cas de remboursement de sommes indûment versées par Pôle emploi	Rejeté
Article 36 ter			
Rapport sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage			
M. FORISSIER, rapporteur	419	Suppression de l'article	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Chapitre V : Dispositions diverses			
Article 38 Diverses mesures de coordination juridique relatives à l'emploi			
Mme GRUNY	74 rect bis	Obligation pour le débiteur de motiver son opposition en cas de procédure de recouvrement des indus engagée par Pôle emploi	Adopté
TITRE III : Dispositions relatives à l'emploi			
Chapitre Ier : Favoriser l'entreprise inclusive			
Section 1 : Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés			
Article 40 A Renforcement de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation électronique			
M. FORISSIER, rapporteur	431	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	288	Suppression de l'article	Adopté
Article 40 Redéfinition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)			
Mme GRELET-CERTENAIS	289	Suppression de l'article	Rejeté
M. BABARY	246	Suppression du plancher de 6 % pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	Rejeté
M. CHASSEING	148	Suppression de la révision quinquennale du taux d'emploi des personnes handicapées	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	426	Introduction d'un débat parlementaire sur la clause de revoyure de l'OETH	Adopté
Mme DEROCHE	59 rect.	Calcul de l'OETH au niveau de l'établissement, pour les entreprises qui comptent plusieurs établissements	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	428	Introduction d'un seuil de salariés au-delà duquel le calcul de l'OETH s'effectue au niveau de l'entreprise	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	386	Distinction au sein de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) entre les salariés embauchés et ceux maintenus dans l'emploi	Adopté
M. CHASSEING	149	Maintien du dispositif des accords agréés, permettant aux entreprises de mener leur propre politique d'inclusion des personnes handicapées	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	388	Évaluation triennale des accords agréés	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	5	Rédactionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	2	Rétablissement de la modulation de la contribution en fonction de critères autres que l'âge	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	3	Dégressivité du plafond de la contribution annuelle	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	1	Extension du champ de la déduction des montants liés à la sous-traitance	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	19	Irréversibilité du handicap et attribution définitive de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	4	Clarification	Adopté
Article 40 bis Recours au télétravail pour les personnes handicapées			
M. FORISSIER, rapporteur	6	Bénéficiaires du télétravail	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	7	Extension du télétravail à la fonction publique	Adopté
Article 40 quater Habilitation à réformer par voie d'ordonnance le modèle d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées			
M. FORISSIER, rapporteur	8	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	290	Suppression de l'article	Adopté
Article 42 Extension de la redéfinition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés aux employeurs publics			
M. FORISSIER, rapporteur	11	Retrait des fonctionnaires reclassés du calcul de l'OETH	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	13	Raccrochement des GCS à la section « Fonction publique hospitalière » du FIPHFP	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	9	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	12	Rétablissement de la modulation de la contribution en fonction de la lourdeur du handicap	Adopté
Article 42 ter Modification de l'exercice de référence pour le calcul de la contribution annuelle dans la fonction publique			
M. FORISSIER, rapporteur	14	Cohérence	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	15	Facilités de transition du passage de la DOETH actuelle à la déclaration sociale nominative (DSN)	Adopté
Article 42 quater Modification du calcul de la contribution annuelle des écoles et des universités			
Mme GRELET-CERTENAIS	291	Suppression de l'article	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	16	Révision des modalités d'exonération de la contribution annuelle des écoles et des universités	Adopté
Section 2 : Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées			
Article 43 Redéfinition du statut et du régime de l'entreprise adaptée			
M. FORISSIER, rapporteur	22	Facilitation du recours aux périodes de mise en situation en milieu professionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	20	Nouvel outil contractuel des entreprises adaptées	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	427	Proportion minimale et maximale de travailleurs handicapés en entreprises adaptées	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	24	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	17	Réaffirmation de la mission des entreprises adaptées de faciliter le passage vers le milieu ordinaire	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	21	Abrogation de l'article autorisant la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) à émettre un avis d'orientation en Esat quand la personne relève du milieu du travail	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	25	Maintien du statut dérogatoire de l'entreprise adaptée en cas de reprise de marché	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	23	Indemnisation du travailleur handicapé qui quitte le milieu ordinaire avant 4 mois	Adopté
Section 3 : Accessibilité			
Article 44 Adaptation du principe de l'accessibilité numérique universelle			
M. FORISSIER, rapporteur	26	Augmentation du montant de la sanction pour non-conformité à l'accessibilité numérique	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	27	Publication obligatoire du décret instituant le fonds national d'accompagnement de l'accessibilité universelle	Adopté
Section 4 : Inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats uniques d'insertion			
Article additionnel après l'article 46			
Mme GRELET-CERTENAIS	292	Définition de l'insertion par l'activité économique	Retiré
Article 46 bis A Expérimentation des entreprises d'insertion par le travail indépendant			
M. FORISSIER, rapporteur	418	Rédactionnel	Adopté
Chapitre II : Moderniser la gouvernance et les informations relatives à l'emploi			
Article additionnel après l'article 49			
M. FORISSIER, rapporteur	372	Rapport d'évaluation intermédiaire avant le 30 juin 2019 de l'expérimentation « Zéro chômage de longue durée »	Adopté
Chapitre III : Mesures relatives au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal			
Article 50 Adaptation des règles relatives au détachement de travailleurs			
M. FORISSIER, rapporteur	340	Restriction du champ d'application des accords internationaux	Adopté
Article 53 Relèvement des amendes administratives liées aux fraudes au détachement de travailleurs			
M. FORISSIER, rapporteur	342	Relèvement des plafonds des sanctions administratives en matière de fraude au détachement	Adopté
Article 54 Devoir de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage en matière de paiement des sanctions administratives dues par le prestataire étranger			
M. CHASSEING	150	Suppression du renforcement du devoir de vigilance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre	Retiré
M. RAYNAL	219	Assouplissement du devoir de vigilance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	420	Coordination	Adopté
Mme GRUNY	61 rect bis	Respect du principe du contradictoire lors de la mise en œuvre de la procédure d'interdiction d'activité pour le prestataire qui n'a pas payé ses amendes administratives	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	343	Précision	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme GRUNY	62 rect <i>bis</i>	Respect du principe du contradictoire lors de la mise en œuvre de la procédure d'interdiction d'activité pour le prestataire qui n'a pas payé ses amendes administratives	Retiré
Article 58			
Création d'une amende administrative en cas d'absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole			
M. FORISSIER, rapporteur	344	Information des maires des communes concernées par la sanction administrative prévue à cet article	Adopté
Article 59			
Peine complémentaire d'affichage en cas de condamnation pour travail dissimulé commis en bande organisée			
M. FORISSIER, rapporteur	341	Élargissement de la peine complémentaire d'affichage	Adopté
Article 60			
Alignement du droit de communication de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal sur celui des agents du fisc			
Mme GRUNY	63 rect. <i>bis</i>	Obligation pour l'inspection du travail de restituer les documents emportés avant la fin des opérations de contrôle	Retiré
Chapitre IV : Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail			
Article 61			
Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes salariés d'une même entreprise			
M. CHASSEING	153	Suppression de la mention relative au « rattrapage salarial » comme mesure s'imposant à l'entreprise en cas d'écarts salariaux	Retiré
M. CHASSEING	151	Renvoi à un décret pour fixer les seuils d'effectifs au-delà desquels la mesure des écarts salariaux est obligatoire	Retiré
M. FORISSIER, rapporteur	405	Déploiement du logiciel de mesure des écarts salariaux uniquement pour les entreprises non pourvues d'un logiciel similaire	Adopté
M. CHASSEING	152	Fixation par décret des délais dont disposeront les entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations en matière de mesure des écarts salariaux	Retiré
Article 62			
Prévention des faits de harcèlement sexuel			
Mme GRUNY	89 rect. <i>bis</i>	Suppression du référent à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans les entreprises de plus de 250 salariés	Adopté
Article additionnel après l'article 62 ter			
M. IACOVELLI	237 rect. <i>bis</i>	Relèvement de la durée du congé de naissance, ouvert aux pères en plus du congé de paternité, de 3 à 17 jours	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Chapitre V : Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique			
Article 63 Réforme de la disponibilité des fonctionnaires d'État			
M. FORISSIER, rapporteur	406	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	293	Suppression de l'article	Adopté
M. DELAHAYE	53	Suppression de l'article	Adopté
M. COLLOMBAT	213	Suppression de l'article	Adopté
Article 64 Réforme de la disponibilité des fonctionnaires territoriaux			
M. FORISSIER, rapporteur	407	Suppression de l'article	Adopté
M. COLLOMBAT	214	Suppression de l'article	Adopté
M. DAUDIGNY	294	Suppression de l'article	Adopté
M. DELAHAYE	54	Suppression de l'article	Adopté
Article 65 Réforme de la disponibilité des fonctionnaires hospitaliers			
M. FORISSIER, rapporteur	408	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	295	Suppression de l'article	Adopté
M. DELAHAYE	55	Suppression de l'article	Adopté
M. COLLOMBAT	215	Suppression de l'article	Adopté
Article 65 bis Dérogation au principe de recrutement des emplois civils de l'État			
M. FORISSIER, rapporteur	433	Suppression de l'article	Adopté
M. COLLOMBAT	216	Suppression de l'article	Adopté
Mme ESTROSI SASSONE	230	Suppression de l'article	Adopté
Mme LÉTARD	238	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	296	Suppression de l'article	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 65 ter Dérogation au principe de recrutement des emplois de la fonction publique territoriale			
M. FORISSIER, rapporteur	434	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	297	Suppression de l'article	Adopté
Mme ESTROSI SASSONE	229	Suppression de l'article	Adopté
Mme EUSTACHE-BRINIO	205 rect. <i>bis</i>	Suppression de l'article	Adopté
M. COLLOMBAT	217	Suppression de l'article	Adopté
Mme LÉTARD	239	Suppression de l'article	Adopté
Article 65 quater Dérogation au principe de recrutement des emplois de la fonction publique hospitalière			
M. FORISSIER, rapporteur	435	Suppression de l'article	Adopté
M. COLLOMBAT	218	Suppression de l'article	Adopté
Mme LÉTARD	240	Suppression de l'article	Adopté
Mme ESTROSI SASSONE	231	Suppression de l'article	Adopté
Mme GRELET-CERTENAIS	298	Suppression de l'article	Adopté
Chapitre VI : Dispositions d'application			
Article 66 Habilitation à légiférer par ordonnances pour adaptation de la présente loi aux outre-mer			
Mme GRELET-CERTENAIS	287	Suppression de l'article	Rejeté
Article additionnel après l'article 66			
M. CHASSEING	189	Cadre juridique pérenne pour les entrepreneurs de travail à temps partagé aux fins d'employabilité	Retiré
Article 67 Expérimentation d'une nouvelle catégorie d'entreprises de travail à temps partagé			
M. FORISSIER, rapporteur	432	Précision	Adopté

V. LISTE DES PERSONNES ENTENDUES EN COMMISSION

Mercredi 4 avril 2018
Assurance chômage

Patricia Ferrand, présidente, **Jean-Michel Pottier**, vice-président, et **Vincent Destival**, directeur général de l'Unédic

<http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20180402/soc.html#toc2>

Mercredi 18 avril 2018
Assurance chômage

Bruno Coquet et **Stéphane Carcillo**, économistes

<http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20180416/soc.html#toc2>

Mercredi 16 mai 2018
Formation professionnelle

Céline Schwebel, présidente, **Jean-Philippe Maréchal**, vice-président, et **Joël Ruiz**, directeur général, de l'Agefos-PME et **Jean-Marie Luttringer**, expert en droit de la formation

<http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20180514/soc.html#toc2>

Mercredi 23 mai 2018
Apprentissage

Bertrand Martinot, directeur général adjoint des services de la région Ile-de-France chargé du développement économique, de l'emploi et de la formation et **Anne-Valérie Aujames** et **Alain Bao**, représentants de la Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis (Fnadir)

<http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20180521/soc.html#toc2>

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURS

- **Cabinet du ministère du travail**

Stéphane Lardy, directeur adjoint de cabinet

Claire Scotton, directrice adjointe de cabinet

Marc Feracci, conseiller spécial

Fanny Forest, conseillère parlementaire

- **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

Hugues de Balathier-Lantage, chef de service, adjoint à la déléguée générale
Cédric Puydebois, sous-directeur en charge des politiques de formation et du contrôle

Hervé Léost, sous-directeur en charge des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi

- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**

Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion

Elisabeth Tomé-Gertheinrichs, directrice générale adjointe en charge des politiques sociales

Ophélie Dujarric, directrice des affaires publiques

- **Union des entreprises de proximité (U2P)**

Alain Griset, président

Pierre Burban, secrétaire général

Thérèse Note, responsable des relations parlementaires

- **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**

Jean-Michel Pottier, vice-président des affaires sociales et de la formation

Sabrina Benmouhoub, chargée de mission affaires publiques

François Falise, conseiller technique

- **Confédération Force ouvrière (FO)**

Michel Beaugas, secrétaire confédéral - secteur emplois, formation professionnelle, assurance chômage et travail temporaire

Angéline Ledoux, conseillère technique sur les sujets de la formation professionnelle

Laure Doucin, conseillère technique sur les sujets de l'assurance chômage

- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**
Jean-François Foucard, secrétaire confédéral - emploi, formation professionnelle, égalité professionnelle et transition numérique
Laurence Matthys, responsable service juridique
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
Éric Courpotin, membre du bureau confédéral
Maxime Dumont, secrétaire confédéral
Michel Charbonnier, conseiller politique
Aline Mougenot, membre de la commission confédérale FPC, adjointe au responsable formation confédéral
- **Régions de France**
Georgette Breard, vice-présidente de la commission apprentissage de Régions de France, vice-présidente de la région Bretagne, en charge de la formation, l'apprentissage et l'orientation
Valérie Debord, vice-présidente de la région Grand Est en charge de l'emploi
Marie-Reine du Bourg, conseillère aux relations parlementaires
- **Chambre de commerce et d'industrie (CCI)**
Didier Kling, président de CCI Paris-Ile-de-France et vice-président de CCI France
Patrice Guezou, directeur des compétences et entrepreneuriat
Yves Portelli, directeur général adjoint « enseignement, recherche et formation »
Véronique Etienne-Martin, directrice de cabinet du président et du directeur général
- **Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)**
Bénédicte Ravache, secrétaire générale
Dieu Ly Le Quang, chef de projet
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**
Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe, en charge notamment de l'assurance chômage
Yvan Ricordeau, secrétaire national en charge notamment des dossiers formation professionnelle et apprentissage
Patricia Ferrand, secrétaire confédérale
- **Opcalia**
Yves Hinnekint, directeur général
Vincent Graulet, directeur relations institutionnelles et politiques

- **Caisse des dépôts et consignation (CDC)**
Michel Yahiel, directeur des retraites et solidarités
Marie-Hélène Martinez, directrice du projet CPA, direction des retraites et solidarités
Philippe Blanchot, directeur des relations institutionnelles
- **Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem)**
Marie Béatrice Levaux, présidente
Adrien Dufour, responsable des affaires publiques
- **Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss)**
Yann-Gaël Amghar, directeur général
Samuel Zapata, directeur de cabinet
Estelle Denize, secrétaire générale du conseil d'administration, directrice des relations publiques
Emmanuel Dellacherie, directeur de la réglementation, du recouvrement et du contrôle
- **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)**
Jean-Marie Marx, président
Catherine Beauvois, secrétaire générale
- **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**
Pierre Posseme, président
Dominique Schott, vice-président
Philippe Dole, directeur général
- **Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef)**
Philippe Debruyne, président
- **Jean-Pierre Willems**, consultant expert
- **Assemblée permanente des chambres d'agriculture (Apcv)**
Danielle Even, présidente de la chambre d'agriculture des Côtes-d'Armor
Fatma Tergou, chargée de mission enseignement et formation aux chambres d'agriculture France
Dominique Bouvier, responsable du service Entreprises et installation

- **Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis (Fnadir)**
Richard Prades, vice-président
Anne-Valérie Aujames, secrétaire nationale
Séverine Le Miere, directrice de l'IFPM à Nanterre
- **Rectorat de l'Académie de Paris**
Pierre Bodenant, délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue
- **Direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesc) du ministère de l'éducation nationale**
Jean-Marc Huart, directeur général
Brigitte Trocmé, adjointe à la sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie
- **Sylvie Brunet**, présidente de la section du travail et de l'emploi au Conseil économique, social et environnemental (Cese) - auteur d'un rapport au Gouvernement sur l'apprentissage
- **Fédération nationale des écoles de production (Fnep)**
Dominique Hiesse, président
Corentin Remond, délégué général
- **Ministère de l'intérieur, direction générale de la gendarmerie nationale - Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)**
Colonel Philippe Thuries, chef de l'office
Lieutenant-colonel Jean-François De-Decker, commandant de la « division appui »
Jean-Marc Chiche, directeur adjoint du travail positionné au sein de cette même division
- **Syndicat des indépendants**
Marc Sanchez, secrétaire général
Jean-Guilhem Darré, délégué général
- **Confédération générale du travail (CGT)**
Catherine Perret, membre de la direction confédérale
Denis Gravouil, membre de la direction confédérale

- **Direction générale du travail (DGT)**
Jean-Henri Pyronnet, sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail
David Errard, adjoint au chef de bureau RT1
Marie Boivin, chargée de mission au sein du bureau relations individuelles du travail
Simon Lory, chargé de mission au sein du département du pilotage du système d'inspection du travail
- **Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb)**
Henry Halna du Fretay, secrétaire général
Dominique Proux, directeur des relations institutionnelles
Estelle Chambrelan, directrice du pôle formation
- **Fédération nationale des travaux publics (FNTP)**
Jean Cerruti, président de la commission sociale
Florence Sautejeau, directrice des affaires sociales et de la formation
Eva Blouin, juriste en droit social
- **Fédération française du bâtiment (FFB)**
Jacques Chanut, président
Benoît Vanstavel, directeur des relations institutionnelles
Jérôme Vial, directeur du service formation
Sarah Cougny, stagiaire
- **Plateforme RSE**
Sylvain Boucherand, président
Brigitte Dumont, co-rapporteuse de l'avis de la Plateforme RSE sur l'emploi des travailleurs handicapés
Gilles Bon-Maury, secrétaire permanent
- **Me Alexis Ridray**, avocat spécialisé dans les droits des personnes handicapées, accompagné de **Pascal Grandin**, assistant de vie
- **Nexem**
Sylvain Renouvel, directeur adjoint « mission Europe »
Frédéric Karinthe, administrateur
- **Union nationale des entreprises adaptées (Unea)**
Cyril Gaysot, vice-président
Erwan Pitois, vice-président
Sébastien Citerne, directeur général
Stéphane Cahen, chargé des relations institutionnelles
Nicolas Beaudouin, directeur du développement et associé KPMG

- **Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)**
Anne Baltazar, présidente
Hugues Defoy, directeur du pôle métiers
Stéphane Clavé, directeur de la stratégie et de la prospective
- **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**
Dominique Perriot, président du comité national
Hélène Berneguier, directrice adjointe
Nathalie Dross, déléguée aux employeurs publics et aux partenaires nationaux
- **Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (Unapei)**
Luc Gateau, président
- **Union nationale des amis et familles de personnes malades et/ou handicapées psychiques (Unafam)**
Dominique Thebault, co-pilote du groupe technique « emploi »
- **Association des paralysés de France (APF)**
Véronique Bustreel, conseillère nationale
- **Association des accidentés de la vie (Fnath)**
Arnaud de Broca, secrétaire national
- **Pôle emploi**
Jean Bassères, directeur général
Thomas Rémond, chargé de mission relations institutionnelles à la direction de la stratégie et des affaires institutionnelles
- **Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih)**
Hervé Becam, vice-président
Michel Bedu, président Umih Formation
- **Union nationale des syndicats autonomes (Unsa)**
Vanessa Jereb, secrétaire nationale
Christine Savantré, conseiller national
Jean Louis Blanc, conseiller national
- **Uber France**
Clara Brenot, responsable affaires publiques

- **Deliveroo France**
Hugues Decosse, directeur général
Louis Lepioufle, responsable des relations institutionnelles
- **Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic)**
Patricia Ferrand, présidente
Vincent Destival, directeur général
Éric Le Jaouen, membre du Bureau au titre du Medef
- **Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes)**
Jean-Pierre Azaïs, vice-président en charge de la formation professionnelle
Sébastien Darrigrand, délégué général
Serge Guyot, responsable du pôle relations sociales
- **Fédération de la formation professionnelle (FFP)**
Pierre Courbebaisse, président
Olivier Poncelet, délégué général
Claire Pascal, administratrice, DG de l'entreprise de formation Comundi
Sophie Crespy, directrice CESI entreprises/ CESI alternance, membre de la FFP
- **Les entreprises pour la cité**
Antonella Cellot-Desneux, déléguée générale
Simon Bitaudeau, responsable mécénat
Anne Deschanel, responsable de la Charte de la diversité
- **Afnor Certification**
Thierry Geoffroy, responsable affaires publiques
Violaine Trajan, cheffe de produit
- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)**
Bernard Stalter, président
Julien Gondard, directeur général adjoint
François-Xavier Huard, directeur entreprises, économie et formation
Valérie Chaumanet, responsable des relations institutionnelles
- **Association française des entreprises privées (Afepe)**
François Soulmagnon, directeur général
Stéphanie Robert, directeur
Julie Leroy, directrice des affaires sociales

- **Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)**
Marilyn Baldeck, déléguée générale
Clémence Joz, juriste-chargée de mission
- **Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)**
George Asseraf, président
- **Xavier Bertrand**, président du Conseil régional des Hauts-de-France
- **Christelle Morançais**, présidente du Conseil régional des Pays de la Loire
Matthieu Hybert, directeur de cabinet