

Loi relative à la **formation professionnelle** tout au long de la vie et au **dialogue social**

Consolidation

Document de travail des services du Conseil constitutionnel

Code du travail	9
Livre 1 - Conventions relatives au travail.....	9
Titre 1 - Contrat d'apprentissage	9
Chapitre 5 : Généralités (Articles L115-1 à L115-2).....	9
Article L115-3 [ajouté par l'art. 31, ex. 29]	9
Chapitre 6 - Des centres de formation d'apprentis	9
Article L116-2 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]	9
Article L116-3 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]	10
Chapitre 7 - Du contrat d'apprentissage.....	10
Section 1 :Définition et régime juridique (Articles L117-1 à L117-2)	10
Section 2 - Conditions du contrat.....	10
Article L117-3 [ajout par l'art. 30, ex 28].....	10
Article L117-10 [modifié par l'art. 27].....	11
Section 3 :Formation et résolution du contrat (Articles L117-12 à L117-18)	12
Article 117-13 [modifié par l'art. 33, ex.31]	12
Chapitre 7 bis : Du statut de l'apprenti (Articles L117 BIS-1 à L117 BIS-7).....	12
Article L117 BIS-3 [modifié par l'art. 32 I, ex.30].....	12
Chapitre 8 : Dispositions financières.....	12
Article L118-2-4 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]	12
Chapitre 9 : Dispositions diverses.....	13
Article L119-4 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]	13
Article L119-5 [modifié par l'art.30 II, ex. 28]	13
Titre 2 - Contrat de travail.....	14

Chapitre 2 - Règles propres au contrat de travail.....	14
Section 1 - Contrat à durée déterminée	14
Article L122-3-4 [modifié par l'art. 18 et l'art 43 I, ex. 38]	14
Chapitre 3: Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	15
Article L123-4 [modifié par l'art. 54 I- 1°, ex. 47].....	15
Chapitre 4 - Travail temporaire	15
Section 2 : Règles spéciales en matière de relations de travail (Articles L124-4 à L124-9).....	15
Article L124-4-1 [modifié par l'art 43 I-2°, ex. 38]	15
Article L124-4-4 [modifié par l'art 43 I-3°, ex. 38]	15
Section 4 - Dispositions diverses	16
Article L124-21 [modifié par l'art. 13].....	16
Article L124-21-1 [modifié par l'art 43 I-4°, ex. 38].....	16
Chapitre 9 : Services aux personnes (Articles L129-1 à L129-3).....	16
Article L129-1 [modifié par l'art 58, ex. 50 bis]	16
Titre 3 - Conventions et accords collectifs de travail	18
Chapitre 1 : Champ d'application	18
Article L131-1 [modifié par l'art. 16].....	18
Chapitre 2 : Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail (Article L132-1)	18
Section 1 : Dispositions communes	18
Article L132-2-2 [inséré par l'art. 37, ex. 34].....	18
Article L132-5-1 [inséré par l'art 38, ex 34bis].....	19
Article L132-5-2 [inséré par l'art. 51, ex 44].....	20
Article L132-7 [modifié par l'art. 40, ex. 35].....	20
Article L132-10 [modifié par l'art. 54 I-2°, ex. 47].....	21
Section 2 : Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels (Articles L132-11 à L132-17).....	21
Article L132-11 [modifié par l'art. 39, ex 34 ter].....	21
Article L132-13 [modifié par l'art. 41, ex 36].....	21
Article L132-17-1 [ajouté par l'art. 44, ex 38 bis]	21
Section 3 : Conventions et accords collectifs d'entreprise (Article L132-18).....	22
Article L132-18 [modifié par l'art. 46 I, ex 40].....	22
Article L132-19-1 [modifié par l'art. 46 I, ex 40].....	22
Article L132-23 [modifié par l'art. 42, ex 37].....	22
Article L132-26 [modifié par l'art. 47, ex 41].....	23
Section 4 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés (Article L132-30) Commissions paritaires : [modifié par l'art. 48 I, ex.42].....	24
Article L132-30 [modifié par l'art. 48 II, ex.42]	24
Chapitre 3 : Conventions et accords susceptibles d'être étendus et procédures d'extension et d'élargissement.....	25
Section 1 : Conventions et accords susceptibles d'être étendus (Articles L133-1 à L133-7).....	25
Article L133-5 [modifié par l'art. 51 II, ex.44 ; art 53 , ex. 46].....	25
Chapitre 5 : Application des conventions et accords collectifs de travail.....	27

Article L 135-7 [modifié par l'art. 49, ex. 43]	27
Titre 4 : Salaire	28
Chapitre 3 : Paiement du salaire	28
Section 2 : Privilèges et garanties de la créance de salaire	28
Article L143-11-3 [modifié par l'art. 57, ex. 50].....	28
Livre 2 : Réglementation du travail.....	29
Titre 1 : Conditions du travail	29
Chapitre 2 : Durée du travail.....	29
Section 2 :Travail à temps choisi	29
Article L212-4-4 [modifié par l'art. 43 I-5°, ex.38]	29
Article L212-4-6 [modifié par l'art. 43 I-6° et art. 54 I-3°, ex.47].....	30
Article L212-4-12 [modifié par l'art.54 I-4°, ex. 47]	30
Section 3 : Heures supplémentaires (Articles L212-5 à L212-10).....	31
Article L 212-5 [modifié par l'art. 43 I-7°, ex. 38].....	31
Article 212-5-2 [modifié par l'art. 43 I-8°, ex. 38].....	31
Article 212-6 [modifié par l'art. 43 I-9°, ex. 38].....	32
Article L212-10 [modifié par l'art.54 I-5°, ex. 47].....	32
Section 4 : Dispositions relatives aux jeunes travailleurs	33
Article L212-13 [modifié par l'art. 32 II, ex 30]	33
Section 5 :Dispositions particulières relatives aux cadres	33
Article 212-15-3 [modifié par l'art. 54 I-6°, ex. 47].....	33
Chapitre 3 : Travail de nuit.....	34
Section 1 : Dispositions générales.....	34
Article L213-1 [modifié par l'art. 43 I-10°, ex. 38 ; art.54 I-7°, ex.47].....	34
Article L213-3 [modifié par l'art. 43 I-10°, ex. 38].....	35
Titre 2 : Repos et congés	35
Chapitre préliminaire : Repos quotidien	35
Article L220-1 [modifié par l'art. 43 I-11°, ex. 38].....	35
Chapitre 1 : Repos hebdomadaire	35
Article L221-4 [modifié par l'art. 43 I-12°, ex. 38].....	35
Article L221-5-1 [modifié par l'art. 43 I-13°, ex. 38]	36
Chapitre 7 : Compte épargne-temps	36
Article L227-1 [modifié par l'art. 54 I-8°, ex. 47].....	36
Titre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail	39
Chapitre 6 : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	39
Article L236-10 [modifié par l'art. 43 I-14°, ex 38].....	39
Livre 3 - Placement et emploi.....	40
Titre 2 - Emploi	40
Chapitre 2 - Fonds national de l'emploi	40
Section 1 - Fonds national de l'emploi	40
Section 2 - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi.....	40

Section 2 bis - Soutien à la création ou à la reprise, par contrat d'appui, d'une activité économique	40
Section 2 ter - Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences [créé par l'art. 6].....	40
<i>Art. L. 322-9 [créé par l'art. 6]</i>	40

Livre 4 : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale41

Titre 1 : Les syndicats professionnels	41
Chapitre 2 : Exercice du droit syndical dans les entreprises	41
Section 2 : Sections syndicales.....	41
<i>Article L412-8</i>	41
Titre 4 : Intéressement, participation et plans d'épargne salariale	41
Chapitre 1 : Intéressement des salariés à l'entreprise	41
<i>Article L441-2 [modifié par l'art. 59, ex 50 ter]</i>	41
Chapitre 2 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise	43
Section 1 : Régime obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus	43
<i>Article L442-1 [modifié par l'art.60, ex. 50 quater]</i>	43
<i>Article L442-2 [modifié par l'art.60, ex. 50 quater]</i>	43
Chapitre 3 : Plans d'épargne d'entreprise (Articles L443-1 à L443-9)	44
<i>Article L443-1 [modifié par l'art.61, ex. 50 sexes]</i>	44
Chapitre 4 : Dispositions communes	44

Livre 9 - De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente-De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie [art. 1^{er}]45

<i>Article L900-1 [art. 2]</i>	45
<i>Article L900-2 [art. 3]</i>	45
<i>Article L900-2-1</i>	46
<i>Article L900-3 [art. 4]</i>	47
<i>Article L900-4</i>	47
<i>Article L900-4-1</i>	47
<i>Article L900-4-2</i>	48
<i>Article L900-5</i>	48
<i>Art. L. 900-5-1 [créé par l'art. 5]</i>	48
<i>Article L900-6 [l'art. 5]</i>	48
<i>Article L900-7</i>	49
Titre 1 - Des institutions de la formation professionnelle.....	50
<i>Article L910-1 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]</i>	50
<i>Article L910-2 [abrogé par l'art. 27 ex 26 bis]</i>	52
Titre 2 - Des conventions et des contrats de formation professionnelle.....	53
Chapitre 1 : Des conventions de formation professionnelle	53

Article L920-4 [abrogé par l'art. 28 ex 26 ter]	53
Titre 3 - Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation	54
Article L. 930-1 [créé par l'art. 7].....	54
Chapitre 1 - De la promotion individuelle et du congé de formation.....	54
Section 1 - Congé de formation - dispositions	54
Article L931-1-1 [abrogé par l'art. 11].....	54
Article L931-8-1 [modifié par l'art. 11]	54
Section 2 - Congé de formation - dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée	55
Article L931-13	55
Article L931-14	55
Article L931-15	55
Article L931-16	55
Article L931-17	56
Article L931-18	56
Article L931-19	56
Article L931-20	56
Article L931-20-1	57
Article L. 931-20-2 [créé par l'art. 9]	57
Section 3 - Congé de bilan de compétences.....	57
Article L931-21 [modifié par l'art. 11].....	57
Chapitre 2 - Du plan de formation de l'entreprise.....	58
Article L932-1 [modifié par l'art. 10].....	58
Article L932-2 [abrogé par l'art. 10]	59
Article L932-3	60
Chapitre 3 - Du droit individuel a la formation	61
Article L. 933-1 [Article 8]	61
Article L. 933-2 [Article 8]	61
Article L. 933-3 [Article 8]	61
Article L. 933-4 [Article 8]	61
Article L. 933-5 [Article 8]	62
Article L. 933-6 [Article 8]	62
Chapitre 3 Chapitre 4 – Des droits collectifs des salariés [Article 8].....	62
L. 934-1 ex Article L933-1 [Article 8]	62
L. 934-2 ex Article L933-2 [modifié par les articles 8 et 16]	63
L. 934-3 ex Article L933-2-1 [Article 8].....	64
L. 934-4 ex Article L933-3 [modifié par les articles 8 et 17]	64
L. 934-5 ex Article L933-4 [Article 8]	65
L. 934-6 ex Article L933-6 [Article 8]	65
Chapitre 4 Chapitre 5 - De la validation des acquis de l'expérience [Article 8] ..	65
Titre 4 - De l'aide de l'Etat	66
Chapitre 1 - De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle.....	66
Article L. 941 [créé par l'article 26]	66

Chapitre 2 - De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation [abrogé par l'art. 6]	66
<i>Article L. 942-1 [abrogé par l'art. 6]</i>	66
Titre 5 : De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue	67
<i>Article L950-1 [modifié par l'article 18]</i>	67
Chapitre 1er - De la participation des employeurs occupant au minimum dix salariés	68
<i>Article L951-1 [modifié par l'article 18]</i>	68
<i>Article L951-2. [Article 19]</i>	69
<i>Article L951-3. [modifié par les articles 11 et 20]</i>	70
<i>Article L951-7 [modifié par l' article 20]</i>	71
<i>Article L951-8 [modifié par l' article 20]</i>	71
<i>Article L951-9 [modifié par l' article 20]</i>	71
<i>Article L951-13 [modifié par l' article 20]</i>	72
Chapitre 2 : De la participation des employeurs occupant moins de dix salariés (Articles L952-1 à L952-6)	72
<i>Article L952-1 [modifié par l' article 21]</i>	72
<i>Article L952-2 [modifié par l' article 22]</i>	73
<i>Article L952-3 [modifié par l' article 22]</i>	73
<i>Article L952-4 [modifié par l' article 22]</i>	74
<i>Article L952-5 [abrogé par l' article 22]</i>	74
<i>Article L952-6 [modifié par l' article 22]</i>	74
Chapitre 3 : De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non-salariées	75
Chapitre 4 : De la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle	75
<i>Article L954 [modifié par l' article 22]</i>	75
Chapitre 1 : Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle	76
<i>Article L961-9 [modifié par l' article 23]</i>	76
<i>Article L961-12 [modifié par l' article 23]</i>	76
<i>Article L961-13 [modifié par l' article 24]</i>	77
Titre 8 - Des formations professionnelles en alternance Des contrats et des périodes de professionnalisation [modifié par l'article 12]	79
<i>Article L980-1 [modifié par l'article 12]</i>	79
<i>Article L980-2 [abrogé par l'article 12]</i>	79
Chapitre 1er : Contrats d'insertion en alternance Contrats de professionnalisation [modifié par l'article 12]	80
<i>Article L981-1 [modifié par l'article 12]</i>	80
<i>Article L981-2 [modifié par l'article 12]</i>	80
<i>Article L981-3 [modifié par l'article 12]</i>	81
<i>Article L981-4 [modifié par l'article 12]</i>	82
<i>Article L981-5 [modifié par l'article 12]</i>	82
<i>Article L981-6 [modifié par l'article 12]</i>	83

Article L981-7 [modifié par l'article 12].....	83
Article L981-8 [modifié par l'article 12].....	84
Article L981-9 [abrogé par l'article 12].....	85
Article L981-10 [abrogé par l'article 12].....	85
Article L981-11 [abrogé par l'article 12].....	86
Article L981-12 [abrogé par l'article 12].....	86
Chapitre 2 : Stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'Etat - Périodes de professionnalisation [modifié par l'article 14].....	87
Article L982-1 [modifié par l'article 14].....	87
Article L982-2 [modifié par l'article 14].....	87
Article L982-3 [modifié par l'article 14].....	88
Article L982-4 [modifié par l'article 14].....	88
Article L982-5 [abrogé par l'article 14].....	88
Chapitre III - Dispositions financières [créé par l'article 15]	89
Article L. 983-1 [créé par l'article 15].....	89
Article L. 983-2 [créé par l'article 15].....	89
Article L. 983-3 [créé par l'article 15].....	89
Article L. 983-4 [créé par l'article 15].....	89
Titre 9 - Contrôle de la formation professionnelle continue.....	91
Chapitre 1 : Du contrôle de la formation professionnelle continue.....	91
Article L991-1 [modifié par l'article 29 ex 27]	91
Article L991-3 [modifié par l'article 29 ex 27]	91
Article L991-4 [modifié par l'article 29 ex 27]	92
Article L991-8	92
Chapitre 3 - Dispositions pénales.....	93
Article L993-3	93
CODE RURAL	94
Livre VII : Dispositions sociales.....	94
Titre Ier : Réglementation du travail salarié	94
Chapitre III : Durée du travail	94
Section 2 : Heures supplémentaires	94
Article L713-6 [modifié par l'art.43 II-1°, ex.38].....	94
Article L713-7 [modifié par l'art.43 II-2°, ex.38].....	94
Article L713-11 [modifié par l'art.43 II-3°, ex.38]	94
Article L713-18 [modifié par l'art.54 8° II, ex.47].....	95
Chapitre IV :Repos hebdomadaire et quotidien	95
Section 1 :Repos hebdomadaire	95
Article L714-2 [modifié par l'art.43 II-4°, ex.38].....	95
Article L714-3 [modifié par l'art.43 II-5°, ex.38].....	96
Section 2 : Repos quotidien.....	96
Article L714-5 [modifié par l'art.43 II-6°, ex.38]	96
LOIS ET ORDONNANCES MODIFIEES	97

LOI n° 99-532 du 25 juin 1999	97
Première partie : De la réforme des caisses d'épargne.....	97
Titre Ier : Dispositions permanentes.	97
Chapitre Ier : Le réseau des caisses d'épargne.....	97
<i>Article 17 [abrogé par l'art. 54 I- 8° IV, ex. 47]</i>	<i>97</i>
LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000.....	97
Chapitre Ier : Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires.	97
<i>Article 5 [modifié par l'art. 50, ex. 43 bis]</i>	<i>97</i>
ORDONNANCE n°82-283 du 26 mars 1982 Ordonnance portant création des chèques-vacances	99
<i>Article 2-1 [modifié par l'art. 54 I-8° II, ex. 47]</i>	<i>99</i>

Code du travail

Livre 1 - Conventions relatives au travail

Titre 1 - Contrat d'apprentissage

(...)

Chapitre 5 : Généralités (Articles L115-1 à L115-2)

Article L115-3 [ajouté par l'art. 31, ex. 29]

Le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue au 1° de l'article L. 115-1.

Chapitre 6 - Des centres de formation d'apprentis

(...)

Article L116-2 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]

(Décret n° 81-69 du 28 janvier 1981 art. 3 Journal Officiel du 30 janvier 1981)

(Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 art. 5 Journal Officiel du 24 juillet 1987)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 6 Journal Officiel du 19 juillet 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 57 II Journal Officiel du 21 décembre 1993)

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues avec l'Etat, dans le cas des centres à recrutement national, ou conclues avec la région, dans tous les autres cas, par les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés, les collectivités locales, les établissements publics, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers, les chambres d'agriculture, les établissements d'enseignement privés sous contrat, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs, les associations, les entreprises ou leurs groupements, ou toute autre personne physique ou morale.

La demande de convention doit donner lieu à une décision dans un délai de six mois à compter du dépôt de la demande. En cas de réponse négative ou de dénonciation de la convention, la décision doit être motivée. ~~Lorsque les conventions sont passées par l'Etat, la demande est portée devant le groupe permanent des hauts fonctionnaires mentionné à l'article L. 910-1 et la décision est prise après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Lorsque les conventions sont passées par l'Etat, la décision est prise après avis, émis dans des conditions définies par décret, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.~~ Lorsque les conventions sont passées par la région, la décision est prise après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Les mêmes procédures sont applicables en cas de dénonciation.

Les avis de la ~~commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi~~ **du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie** ou du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle portent notamment sur les garanties de tous ordres présentées par le projet et sur son intérêt eu égard aux besoins de la formation professionnelle dans la zone d'action considérée.

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis à recrutement national doivent être conformes à une convention type arrêtée conjointement par les ministres intéressés. Les conventions créant les autres centres doivent être conformes à une convention type établie par la région, sous réserve des clauses à caractère obligatoire fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4. Les conventions types sont définies après avis, selon le cas, ~~de la commission permanente~~ **du conseil national** ou du comité régional mentionnés au deuxième alinéa ci-dessus. Les conventions créant les sections d'apprentissage mentionnées à l'article L. 115-1 doivent être conformes à une convention type établie par la région, sous réserve des clauses à caractère obligatoire fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4.

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis prévoient l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la composition, le rôle et les attributions sont fixés par le décret prévu à l'article L. 119-4.

Article L116-3 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 59 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 art. 6 Journal Officiel du 24 juillet 1987)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 7 I Journal Officiel du 19 juillet 1992)

La durée de la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est fixée par la convention prévue à l'article L. 116-2, sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou régionaux visés à l'article L. 133-6 après avis ~~du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue,~~ **émis dans des conditions définies par décret, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.**

Pour les apprentis dont l'apprentissage a été prolongé en application des dispositions de l'article L. 117-9, l'horaire minimum est fixé par la convention prévue à l'article L. 116-2, sans pouvoir être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année, ce minimum pouvant être réduit à due proportion dans l'hypothèse d'une prolongation d'une durée inférieure.

(...)

Chapitre 7 - Du contrat d'apprentissage

(...)

Section 1 : Définition et régime juridique (Articles L117-1 à L117-2)

(...)

Section 2 - Conditions du contrat

(...)

Article L117-3 [ajout par l'art. 30, ex 28]

(Ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 art. 13 Journal Officiel du 17 juillet 1986)

(Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 art. 9 Journal Officiel du 24 juillet 1987)

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire .

Il est dérogé à la limite d'âge supérieure prévue au premier alinéa dans les cas suivants :

1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à trente ans.

Les conditions d'application de ces dérogations, notamment le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1° doit être souscrit après l'expiration du contrat précédent sont fixées par décret.

(...)

Article L117-10 [modifié par l'art. 27]

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 art. 13 Journal Officiel du 24 juillet 1987)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 5 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 10 II Journal Officiel du 19 juillet 1992 en vigueur le 1er septembre 1992)

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant, qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, est fixé pour chaque année d'apprentissage par décret pris après avis ~~de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi,~~ **émis dans des conditions définies par décret, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie .**

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire.

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

Section 3 : Formation et résolution du contrat (Articles L117-12 à L117-18)

Article 117-13 [modifié par l'art. 33, ex.31]

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure ~~de plus de deux mois~~ **de plus de trois mois** au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

(...)

Chapitre 7 bis : Du statut de l'apprenti (Articles L117 BIS-1 à L117 BIS-7)

Article L117 BIS-3 [modifié par l'art. 32 I, ex.30]

(Loi n° 77-767 du 12 juillet 1977 Journal Officiel du 13 juillet 1977)

(Loi n° 79-13 du 3 janvier 1979 Journal Officiel du 4 janvier 1979)

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 28 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Ordonnance n° 82-109 du 30 janvier 1982 art. 14 Journal Officiel du 31 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 192 I Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Les apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant ~~sept heures~~ **huit heures** par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1 et par l'article 992 du Code rural.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Chapitre 8 : Dispositions financières

Article L118-2-4 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]

(inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 150 I Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Après avis ~~du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue~~, **émis dans des conditions définies par décret, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie** peuvent être habilités à collecter, sur le territoire national, les versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale :

1° Soit ayant conclu une convention-cadre de coopération avec le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'enseignement supérieur, le ministre chargé de l'agriculture ou le ministre chargé de la jeunesse et des sports définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique et professionnelle ;

2° Soit agréés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre compétent pour le secteur d'activité considéré, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

Sont habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir :

1° Les chambres consulaires régionales ainsi que leurs groupements régionaux ;

2° Les syndicats, groupements professionnels ou associations, à vocation régionale, agréés par arrêté du préfet de région.

Un organisme collecteur ne peut être habilité ou agréé que s'il s'engage à inscrire de façon distincte dans ses comptes les opérations relatives à la fraction de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 118-3.

Un collecteur qui a fait l'objet d'une habilitation ou d'un agrément délivré au niveau national, en vertu du présent article, ne peut être habilité ou agréé au niveau régional.

Les conditions d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

(...)

Chapitre 9 : Dispositions diverses

(...)

Article L119-4 [modifié par l'art. 27 ex 26 bis]

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 60 Journal Officiel du 21 décembre 1993)

Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent titre, notamment en ce qui concerne l'article L. 119-2.

Ce décret est établi après consultation ~~du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi~~ **du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie** et du conseil supérieur de l'éducation nationale.

En ce qui concerne les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, les modalités particulières d'application des articles L. 115-1 à L. 119-3 tenant compte des circonstances locales sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Afin qu'il puisse être tenu compte de ces circonstances, les textes modifiant ou complétant ces articles s'appliquent dans ces départements en vertu d'un décret d'application spécifique qui fixe leur date d'entrée en vigueur et les modalités particulières de leur application.

Article L119-5 [modifié par l'art.30 II, ex. 28]

(inséré par Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 art. 11 Journal Officiel du 1er juillet 1975)

Par dérogation aux dispositions des articles L. 115-2, L. 117-3 et L. 117-7 du présent code, des aménagements sont apportés, en ce qui concerne les personnes handicapées, aux règles relatives ~~à l'âge maximum d'admission à l'apprentissage,~~ à la durée et aux modalités de la formation. Ces aménagements font l'objet d'un décret en Conseil d'Etat qui détermine, en outre, les conditions et les modalités d'octroi aux chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés de primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Titre 2 - Contrat de travail

(...)

Chapitre 2 - Règles propres au contrat de travail

Section 1 - Contrat à durée déterminée

Sous-section 1 : Règles générales

Article L122-3-4 [modifié par l'art. 18 et l'art 43 I, ex. 38]

(Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 art. 4 Journal Officiel du 4 janvier 1979)

(Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 art. 2 Journal Officiel du 6 février 1982)

(Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 art. 2 Journal Officiel du 6 février 1982)

(Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 4 III Journal Officiel du 12 août 1986)

(Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 4 III, IV Journal Officiel du 12 août 1986)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 8 Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 art. 8 I a Journal Officiel du 26 décembre 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 125 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

(Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 art. 8 Journal Officiel du 4 janvier 2003)

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut également prévoir de limiter ce versement à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes, dans cette perspective, à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2, ainsi qu'un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation au titre ~~du dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 et au titre de l'article L. 952-1~~ **du sixième alinéa de l'article L. 951-1**.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;

c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Chapitre 3: Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(...)

Article L123-4 [modifié par l'art. 54 I- 1°, ex. 47]

(inséré par Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise ~~conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.~~ **conformément aux dispositions des articles L.132-18 à L132-26.**

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en oeuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan s'applique, sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

(...)

Chapitre 4 - Travail temporaire

(...)

Section 2 : Règles spéciales en matière de relations de travail (Articles L124-4 à L124-9)

Article L124-4-1 [modifié par l'art 43 I-2°, ex. 38]

(Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 art. 5 Journal Officiel du 6 février 1982)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 83 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou accord professionnel de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement**. A défaut, cette durée ne peut excéder deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat.

Article L124-4-4 [modifié par l'art 43 I-3°, ex. 38]

(Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 art. 5 Journal Officiel du 6 février 1982)

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 20 Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 125 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une

convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

1° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L. 124-2-1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, **ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche** le prévoit ;

2° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21 ;

3° Si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

Section 4 - Dispositions diverses

(...)

Article L124-21 [modifié par l'art. 13]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 49 Journal Officiel du 25 février 1984)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 23 Journal Officiel du 19 juillet 1992)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 82 I 2° Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 138 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmée par l'article L. 124-1 du présent code, sont assimilées à des missions au sens du chapitre IV du titre II du livre Ier du présent code, les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire, en stage de formation, en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience, que ceux-ci soient effectués à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ~~ou des actions de formations qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans~~ **ou des actions de professionnalisation visées au chapitre I^{er} du titre VIII du livre IX** ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

Article L124-21-1 [modifié par l'art 43 I-4°, ex. 38]

(inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 139 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmé par l'article L. 124-1, sont également assimilées à des missions au sens du présent chapitre les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.**

(...)

Chapitre 9 : Services aux personnes (Articles L129-1 à L129-3)

Article L129-1 [modifié par l'art 58, ex. 50 bis]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 51 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 art. 1 Journal Officiel du 30 janvier 1996)

(Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 art. 15 Journal Officiel du 31 juillet 1998)

(Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 art. 86 Journal Officiel du 3 janvier 2002)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 215 I, II Journal Officiel du 18 janvier 2002)

I. - Les associations dont les activités concernent exclusivement les services rendus aux personnes physiques à leur domicile doivent être agréées par l'Etat lorsqu'elles poursuivent au moins l'un des deux objets suivants :

1° Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs ;

2° L'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques.

Elles peuvent également recevoir un agrément lorsqu'elles assurent la fourniture de prestations de services aux personnes physiques.

Cet agrément ne peut être délivré qu'aux associations sans but lucratif, dont les activités concernent les tâches ménagères ou familiales, et, obligatoirement, soit la garde des enfants, soit l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile **ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile.**

Dans le cas prévu au 1° ci-dessus, les associations peuvent demander aux employeurs une contribution représentative de leurs frais de gestion. Les dispositions de l'article L. 311-1 ne leur sont pas applicables.

Dans le cas prévu au 2° ci-dessus, l'activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 125-1 et L. 125-3.

Dans le cas prévu au 2° ci-dessus, et lorsque les associations assurent la fourniture de prestations de services à des personnes physiques, les dispositions de l'article L. 322-4-7 ne sont pas applicables .

Les associations intermédiaires sont dispensées de la condition d'activité exclusive mentionnée au premier alinéa.

II. - Les entreprises dont les activités concernent exclusivement les tâches ménagères ou familiales doivent également être agréées par l'Etat lorsqu'elles souhaitent que la fourniture de leurs services au domicile des personnes physiques ouvre droit au bénéfice de la réduction d'impôt prévue à l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

Le mode de paiement de ces prestations de services doit permettre l'identification du payeur et du destinataire.

II bis. - Les établissements publics assurant l'hébergement des personnes âgées, lorsque leurs activités concernent également l'assistance à domicile aux personnes âgées ou handicapées, doivent faire l'objet d'un agrément dans les conditions fixées par le III.

III. - Un décret détermine les modalités et conditions de délivrance des agréments prévus au présent article, et notamment les conditions particulières auxquelles sont soumis les agréments des associations et des entreprises dont l'activité concerne la garde d'enfants ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles les associations intermédiaires sont agréées dans ce domaine.

Titre 3 - Conventions et accords collectifs de travail

Chapitre 1 : Champ d'application

Article L131-1 [modifié par l'art. 16]

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 2 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi , **de formation professionnelle** et de travail et de leurs garanties sociales.

(...)

Chapitre 2 : Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail **(Article L132-1)**

(...)

Section 1 : Dispositions communes

Article L132-2-2 [inséré par l'art. 37, ex. 34]

I. - La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord.

II. - Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu, conclu conformément aux dispositions du I, le prévoit, la validité des conventions ou accords conclus dans le même champ d'application professionnel est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche.

La convention ou l'accord mentionné à l'alinéa précédent définit la règle selon laquelle cette majorité est appréciée en retenant les résultats :

- a) Soit d'une consultation des salariés concernés, organisée périodiquement, en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés de la branche ;**
- b) Soit des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.**

La consultation prévue au a, à laquelle participent les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7, doit respecter les principes généraux du droit électoral. Ses modalités et sa périodicité sont fixées par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné au premier alinéa du présent II. Les contestations relatives à cette consultation relèvent de la compétence du tribunal de grande instance.

Dans le cas prévu au b, la convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe le mode de décompte des résultats des élections professionnelles.

A défaut de la conclusion de la convention ou de l'accord étendu prévu au premier alinéa du présent II, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est soumise aux conditions prévues au I.

III. - Une convention de branche ou un accord professionnel étendu conclu conformément aux dispositions du II, détermine les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, en retenant l'une ou l'autre des modalités énumérées aux 1° et 2° ci-après :

1° Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; si les organisations syndicales de salariés signataires ne satisfont pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis, dans des conditions fixées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral, à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales de salariés non signataires peuvent s'associer ;

2° Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par ce délégué est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés dans les conditions du 1°.

Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2, sa validité est subordonnée à la signature ou à l'absence d'opposition d'organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

En l'absence de convention ou d'accord étendu tel que prévu au premier alinéa du présent III, la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa conclusion selon les modalités définies au 2°.

IV. - La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

V. - L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Les textes frappés d'opposition majoritaire et les textes n'ayant pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits. Les accords mentionnés au I, les conventions et accords étendus mentionnés au premier alinéa du II, les conventions et accords mentionnés au dernier alinéa du II et aux troisième, cinquième et sixième alinéas du III ne peuvent être déposés en application de l'article L. 132-10 qu'à l'expiration du délai d'opposition.

Article 132-5-1 [inséré par l'art 38, ex 34bis]

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. En cas de concours d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.

Article L132-5-2 [inséré par l'art. 51, ex 44]

La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des obligations formulées aux articles L. 132-12 et L. 132-27.

Article L132-7 [modifié par l'art. 40, ex. 35]

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 33 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

La convention et l'accord collectif de travail prévoient ~~dans quelle forme et à quelle époque~~ **selon lesquelles et l'époque à laquelle** ils pourront être renouvelés ou révisés.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

~~Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les I à III du présent article, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.~~

~~I. Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées aux II et III ci-après sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent.~~

~~II. Une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de cet avenant, à l'entrée en vigueur de ce texte, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.~~

~~III. Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la convention de branche ou à l'accord professionnel ou interprofessionnel n'est prise en compte que si cette adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.~~

~~L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales ainsi définies.~~

~~Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables qu'à défaut de stipulations différentes concernant la révision des conventions et accords conclus par l'ensemble des organisations représentatives liées par ces conventions et accords.~~

~~IV. L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.~~

~~Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. Les avenants visés aux II et III du présent article ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition.~~

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et

est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

Article L132-10 [modifié par l'art. 54 I-2°, ex. 47]

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 27 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et, pour ce qui concerne les professions agricoles, auprès des services du ministre chargé de l'agriculture.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

~~— Pour les conventions et accords collectifs visés à l'article L. 132-26, le dépôt ne peut intervenir qu'après un délai de huit jours à dater de leur conclusion.~~

Les textes sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.

Section 2 : Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels (Articles L132-11 à L132-17)

Article L132-11 [modifié par l'art. 39, ex 34 ter]

(inséré par Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels et interprofessionnels peut être national, régional ou local.

~~— Lorsqu'un accord professionnel a le même champ d'application territorial et professionnel qu'une convention de branche, il s'incorpore à ladite convention, dont il constitue un avenant ou une annexe.~~

Article L132-13 [modifié par l'art. 41, ex 36]

(inséré par Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, **à la condition que les signataires de cette convention ou de cet accord aient expressément stipulé qu'il ne pourrait y être dérogé en tout ou en partie.**

S'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu, les parties adaptent celles des clauses de leur convention ou accord antérieur qui seraient moins favorables aux salariés **si une disposition de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.**

Article 132-17-1 [ajouté par l'art. 44, ex 38 bis]

Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective. Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en oeuvre d'une disposition législative.

Section 3 : Conventions et accords collectifs d'entreprise (Article L132-18)

Article L132-18 [modifié par l'art. 46 I, ex 40]

(inséré par Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise **et dans le groupe**.

Sous-section 1 : Dispositions générales (Articles L132-19 à L132-26)

Article 132-19-1 [modifié par l'art. 46 I, ex 40]

La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe. La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives, au sens de l'article L. 132-2, dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et à signer la convention ou l'accord de groupe. La convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

Les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement prévues au III de l'article L. 132-2-2 sont applicables aux conventions ou accords de groupe. Lorsque le groupe relève de différentes branches et que les conditions de validité prévues par ces branches pour les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement diffèrent, la condition de validité applicable à la convention ou à l'accord de groupe est celle fixée au 2° du III de l'article L. 132-2-2.

Les conventions ou les accords de groupe ne peuvent comporter des dispositions dérogatoires à celles qui sont applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels.

Article L132-23 [modifié par l'art. 42, ex 37]

(inséré par Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

La convention ou les accords d'entreprise ou d'établissements peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. La convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

Dans le cas où des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels viennent à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou accords négociés conformément à la présente section, les dispositions de ces conventions ou accords sont adaptées en conséquence.

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du présent code, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Article L132-26 [modifié par l'art. 47, ex 41]

(inséré par Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

~~— Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent, soit, conformément à l'article L. 132-24, à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits dans ledit collège. — L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires. Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits.~~

I. - Lorsqu'une telle faculté est prévue par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux articles L. 132-2, L. 132-2-2, L. 132-7, L. 132-19 et L. 132-20 dans les conditions fixées ci-après.

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire. Elle détermine également les conditions d'exercice du mandat des salariés visés au III. Elle définit les modalités de suivi des accords ainsi conclus par l'observatoire paritaire de branche de la négociation collective mentionné à l'article L. 132-17-1.

II. - Les conventions de branche ou les accords professionnels étendus mentionnés au I peuvent prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens du présent titre qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente. Cette commission peut également se voir confier le suivi de leur application.

La convention de branche ou l'accord professionnel mentionné au I détermine les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié en application du présent II.

III. - Les conventions de branche ou les accords professionnels étendus mentionnés au I peuvent également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel,

des accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions fixées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

L'accord d'entreprise ou d'établissement signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10.

Le salarié mandaté au titre du présent article bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

En l'absence d'accord, le délai de protection court à la date de la fin de la négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

IV. - Les accords d'entreprise conclus selon les modalités définies aux II et III peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, par les représentants élus du personnel ou par un salarié mandaté à cet effet.

Section 4 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés (Article L132-30) Commissions paritaires : [modifié par l'art. 48 I, ex.42]

Article L132-30 [modifié par l'art. 48 II, ex.42]

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 29 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 110, art. 111, art. 112, art. 113 Journal Officiel du 26 juillet 1985 rectificatif jorf 16 octobre)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 27 I, II Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

~~— Des accords conclus dans les conditions prévues par l'article L. 132-2 peuvent regrouper au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de cinquante salariés. Dans le cas où les accords mentionnés au deuxième alinéa sont conclus dans le périmètre d'un groupement d'employeurs constitué dans les formes prévues à l'article L. 127-1, ce seuil d'effectif ne s'applique pas.~~

~~— Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés. Les accords conclus dans le cadre des commissions locales peuvent prendre la forme d'accords professionnels, interprofessionnels ou d'accords interentreprises signés par chacun des chefs des entreprises visées par ces accords. Les accords interentreprises sont soumis au régime prévu à l'article L. 132-19.~~

~~— Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel des~~

~~entreprises visées au premier alinéa du présent article et du personnel des entreprises visées au cinquième alinéa de l'article L. 421-1. Ils doivent alors déterminer si les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives ou élus par les salariés desdites entreprises dans des conditions prévues à l'article L. 423-14. Ces représentants exercent au moins les missions définies au premier alinéa de l'article L. 422-1. Ces accords doivent comporter les dispositions relatives aux crédits d'heures des représentants du personnel ainsi que celles relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés représentants du personnel ou membres des commissions paritaires.~~

~~— En cas de licenciement, la procédure prévue aux articles L. 425-1 à L. 425-3 sera applicable aux représentants du personnel mentionnés à l'alinéa précédent et, si les accords le prévoient, aux salariés membres des commissions paritaires mentionnés au second alinéa du présent article.~~

~~— Le bilan annuel prévu à l'article L. 136-2 rend compte de la mise en œuvre des dispositions du présent article.~~

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au plan local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 132-2.

Ces commissions paritaires :

1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;

2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;

3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Les accords visés au premier alinéa fixent les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement de salariés appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires. Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18.

Chapitre 3 : Conventions et accords susceptibles d'être étendus et procédures d'extension et d'élargissement

Section 1 : Conventions et accords susceptibles d'être étendus (Articles L133-1 à L133-7)

Article L133-5 [modifié par l'art. 51 II, ex.44 ; art 53 , ex. 46]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 2 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 5, art. 6, art. 8 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 2, art. 3, Journal Officiel du 14 juillet 1983)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 31 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

(Loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990 art. 20 Journal Officiel du 28 novembre 1990)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 22 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

(Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 art. 22 Journal Officiel du 28 juillet 1999 en vigueur le 1er janvier 2000)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 22 2° Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 4 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17 , des dispositions concernant :

1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, **le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions** ;

2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;

2° bis Les conditions d'exercice des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche ;

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;

4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :

- a) Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification,
- b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,
- c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,
- d) Les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" et les procédures du règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;

5° Les congés payés ;

6° Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;

7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;

8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement, de l'apprentissage de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées.

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

10° L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

- a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes,
- b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,
- c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,
- d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,

e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

f) Les conditions dans lesquelles le ou les salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, bénéficient d'une rémunération supplémentaire.

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ;

15° Les modalités de mise en oeuvre des dispositifs prévus au titre IV relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, et notamment la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du plan prévu à l'article L. 443-1-2, s'il est mis en place, à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au III de l'article L. 443-1-2.

16° Les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Chapitre 5 : Application des conventions et accords collectifs de travail

(...)

Article L 135-7 [modifié par l'art. 49, ex. 43]

(inséré par Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 5, art. 9 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

~~L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.~~

~~En outre, ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.~~

I. - Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel. En l'absence de convention ou d'accord, les modalités définies au II s'appliquent.

II. - Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés dans les conditions prévues au III de l'article L. 132-26.

En outre, l'employeur tient un exemplaire à jour de cette convention ou accord collectif à la disposition du personnel sur le lieu de travail. Un avis est affiché à ce sujet.

Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur met sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord collectif de travail par lequel il est lié.

Titre 4 : Salaire

Chapitre 3 : Paiement du salaire

Section 2 : Privilèges et garanties de la créance de salaire

Article L143-11-3 [modifié par l'art. 57, ex. 50]

(Loi n° 73-1194 du 27 décembre 1973 art. 3 Journal Officiel du 30 décembre 1973)

(Loi n° 75-1251 du 27 décembre 1975 art. 3 Journal Officiel du 30 décembre 1975)

(Loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 art. 130 Journal Officiel du 26 janvier 1985)

(inséré par Loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 art. 133 Journal Officiel du 26 janvier 1985 en vigueur le 1er janvier 1986)

Lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues au titre de l'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 441-1 et suivants, au titre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion conformément aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants ou en application d'un accord créant un fonds salarial dans les conditions prévues par les articles L. 471-1 et suivants, sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1.

Les arrérages de préretraite dus à un salarié ou à un ancien salarié en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont également couverts par l'assurance. Ces dispositions s'appliquent lorsque l'accord ou la convention prévoit le départ en préretraite à cinquante-cinq ans au plus tôt. La garantie prévue par le présent alinéa est limitée dans des conditions fixées par décret.

Les créances visées au premier et au deuxième alinéa sont garanties :

- lorsqu'elles sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure ;
- lorsque, si un plan organisant la continuation de l'entreprise intervient à l'issue de la procédure, elles deviennent exigibles du fait de la rupture du contrat de travail, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 143-11-1 ;
- lorsqu'intervient un jugement de liquidation judiciaire ou un jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise.

L'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Livre 2 : Réglementation du travail

Titre 1 : Conditions du travail

(...)

Chapitre 2 : Durée du travail

(...)

Section 2 : Travail à temps choisi

Paragraphe 2 : Travail à temps partiel

Article L212-4-4 [modifié par l'art. 43 I-5°, ex.38]

(Loi n° 81-64 du 28 janvier 1981 art. 2 Journal Officiel du 29 janvier 1981)

(Ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 Journal Officiel du 28 mars 1982)

(Ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 art. 4 Journal Officiel du 28 mars 1982)

(Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 8 2° Journal Officiel du 12 août 1986)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 12 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 12 IV Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Une convention ou un accord collectif de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.

~~Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche~~ **L'accord collectif permettant les dérogations prévues au premier alinéa** doit comporter des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée. Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement**, ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail.

Article L212-4-6 [modifié par l'art. 43 I-6° et art. 54 I-3°, ex.47]

(Ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 art. 6 Journal Officiel du 28 mars 1982)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 12 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 12 V Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement ~~n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26~~ peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

La convention ou l'accord collectif doit fixer :

1° Les catégories de salariés concernés ;

2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; ~~seul une convention ou un accord collectif de branche étendu~~ **une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ; la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;

6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** .

Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Paragraphe 3 : Travail intermittent

Article L212-4-12 [modifié par l'art.54 I-4°, ex. 47]

(Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 9 Journal Officiel du 12 août 1986)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 43 III c Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(inséré par Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 14 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ~~n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26~~ le prévoit, des

contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Section 3 : Heures supplémentaires (Articles L212-5 à L212-10)

Article L 212-5 [modifié par l'art. 43 I-7°, ex. 38]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 5 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Loi n° 86-280 du 28 février 1986 art. 6 Journal Officiel du 1er mars 1986)

(Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 art. 5 Journal Officiel du 20 juin 1987)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 42 I Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 5 II Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a I Journal Officiel du 18 janvier 2003)

Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** . Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

II. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Article 212-5-2 [modifié par l'art. 43 I-8°, ex. 38]

(Loi n° 85-30 du 9 janvier 1985 art. 63 III Journal Officiel du 10 janvier 1985)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 49 IV Journal Officiel du 26 juillet 1985)

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées au second alinéa de l'article L. 221-21, une convention ou un accord collectif, ~~conclu en application de l'article L. 122-3-16, peut, s'il est étendu, et~~ **étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 122-3-15, peut**, dans des conditions fixées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos

compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.

Article 212-6 [modifié par l'art. 43 I-9°, ex. 38]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 7 Journal Officiel du 17 janvier en vigueur le 1er février 1982)

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 7 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 5 VII Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a III Journal Officiel du 18 janvier 2003)

Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif défini à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif de branche étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement**, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa.

Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine.

A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

Article L212-10 [modifié par l'art.54 I-5°, ex. 47]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre)

(Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 art. 12 I Journal Officiel du 20 juin 1987)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 8 III Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a VI Journal Officiel du 18 janvier 2003)

~~— Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8, au cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.~~

Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 :

1° La violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;

2° L'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi.

Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ~~n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26~~ le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Section 4 : Dispositions relatives aux jeunes travailleurs

Article L212-13 [modifié par l'art. 32 II, ex 30]

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 29 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er février 1982)

(Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 art. 12 II Journal Officiel du 20 juin 1987)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 18 1°, 2° Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 art. 2 I Journal Officiel du 24 février 2001)

Dans les établissements et professions mentionnés à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant ~~sept heures~~ **huit heures** par jour, non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1. L'employeur est tenu de laisser à ceux d'entre eux qui sont soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas.

Section 5 : Dispositions particulières relatives aux cadres

Article 212-15-3 [modifié par l'art. 54 I-6°, ex. 47]

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 11 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a VIII Journal Officiel du 18 janvier 2003)

I. - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

II. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des

articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés ~~et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.~~

La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

~~III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix sept jours. La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés.~~ La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Chapitre 3 : Travail de nuit

Section 1 : Dispositions générales

Article L213-1 [modifié par l'art. 43 I-10°, ex. 38 ; art.54 I-7°, ex.47]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 79-3 du 2 janvier 1979 Journal Officiel du 3 janvier 1979)

(Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 art. 14 Journal Officiel du 20 juin 1987)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 17 I, II Journal Officiel du 10 mai 2001)

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la

conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. ~~Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.~~

Article L213-3 [modifié par l'art. 43 I-10°, ex. 38]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre 1973)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 17 I, V Journal Officiel du 10 mai 2001)

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par convention ou accord collectif de branche étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 221-5-1. Il peut également être dérogé aux dispositions du même alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Une convention ou un accord de branche étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. ~~A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.~~

Titre 2 : Repos et congés

Chapitre préliminaire : Repos quotidien

Article L220-1 [modifié par l'art. 43 I-11°, ex. 38]

(inséré par Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 art. 6 Journal Officiel du 14 juin 1998)

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord ~~collectif étendu~~ **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement**, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

Chapitre 1 : Repos hebdomadaire

Article L221-4 [modifié par l'art. 43 I-12°, ex. 38]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 7 art. 18 3° Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Article L221-5-1 [modifié par l'art. 43 I-13°, ex. 38]

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 11 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 art. 15 Journal Officiel du 20 juin 1987)

(Loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 art. 19 I, II, III Journal Officiel du 5 janvier 1991)

(Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 art. 19 1° Journal Officiel du 5 août 2003)

Une convention ou un accord collectif étendu **ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** peut prévoir que les entreprises industrielles fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de l'équipe de suppléance.

~~L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.~~

La convention ou l'accord collectif étendu prévu au premier alinéa comporte obligatoirement des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;

2° Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 p. 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

~~A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.~~

A défaut de convention ou d'accord, l'utilisation de la dérogation prévue au premier alinéa est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, par dérogation à l'article 105 (a) et au premier alinéa de l'article 105 (b) du code professionnel local.

Chapitre 7 : Compte épargne-temps

Article L227-1 [modifié par l'art. 54 I-8°, ex. 47]

(Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 art. 29 Journal Officiel du 27 juillet 1994)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 16 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 9 II Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a IX Journal Officiel du 18 janvier 2003)

(Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 art. 17 V Journal Officiel du 5 août 2003)

(Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 art. 29 IV Journal Officiel du 22 août 2003 en vigueur le 1er janvier 2004)

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ~~n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26~~ peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une épargne, notamment en vue de la mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale. Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au neuvième alinéa du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

Le compte épargne-temps peut être alimenté, par dérogation à l'article L. 223-1, par le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an. Le report des congés prévu par l'article L. 122-32-25 peut se cumuler avec le report prévu au présent alinéa.

Le compte épargne-temps peut également être alimenté par tout ou partie de primes conventionnelles ou indemnités et par tout ou partie des sommes versées dans les conditions définies à l'article L. 444-6.

Une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires peut être affectée au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du II de l'article L. 212-5 et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.

Lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le compte épargne-temps dans la limite de cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total quinze jours. La convention ou l'accord collectif doit préciser notamment les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif.

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de deux mois, notamment pour les congés visés aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17. Cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif. Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9, L. 122-32-12 et L. 212-4-9.

Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans

désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable.

La convention ou l'accord collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéficiaire du compte épargne-temps soit ouvert, les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé. Les droits à congés payés affectés au compte épargne-temps peuvent être valorisés en argent dans la limite de cinq jours par an.

Sauf si une convention ou un accord interprofessionnel ou une convention ou un accord collectif étendu prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à une autre, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1.

Sauf lorsque le compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité prévue par la convention ou l'accord, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

Titre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail

Chapitre 6 : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article L236-10 [modifié par l'art. 43 I-14°, ex 38]

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982)

(Loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 58 Journal Officiel du 10 juillet 1984)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 21 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

(Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 art. 3 Journal Officiel du 24 février 2001)

(Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 15 Journal Officiel du 31 juillet 2003)

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements visés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue à l'alinéa précédent.

La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par ~~la convention collective de branche~~ **convention ou accord collectif** ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

Livre 3 - Placement et emploi

Titre 2 - Emploi

Chapitre 2 - Fonds national de l'emploi

Section 1 - Fonds national de l'emploi

(...)

Section 2 - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi

(...)

Section 2 bis - Soutien à la création ou à la reprise, par contrat d'appui, d'une activité économique

(...)

Section 2 ter - Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences

[créé par l'art. 6]

Art. L. 322-9 *[créé par l'art. 6]*

Afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide calculée sur la base du salaire minimum de croissance pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I^{er}.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Livre 4 : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre 1 : Les syndicats professionnels

Chapitre 2 : Exercice du droit syndical dans les entreprises

Section 2 : Sections syndicales

Article L412-8

(Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 10 I d Journal Officiel du 29 octobre 1982 Loi Auroux)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise .

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois .

Titre 4 : Intéressement, participation et plans d'épargne salariale

Chapitre 1 : Intéressement des salariés à l'entreprise

Article L441-2 *[modifié par l'art. 59, ex 50 ter]*

(Loi n° 73-1197 du 27 décembre 1973 Journal Officiel du 30 décembre 1973)

(Décret n° 75-493 du 11 juin 1975 Journal Officiel du 20 juin 1975)

(Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 art. 33 Journal Officiel du 23 octobre 1986)

(Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 art. 33 I et V Journal Officiel du 27 juillet 1994)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 art. 2 II art. 5 I art. 11 II Journal Officiel du 20 février 2001)

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après, les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois ou aux résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, dès lors

que, à la date de conclusion de l'accord, au moins deux tiers des salariés de ces filiales situées en France sont couverts par un accord d'intéressement ; un engagement de négociateur, dans chacune des filiales qui ne sont pas couvertes par un tel accord, dans un délai maximum de quatre mois à compter de cette même date, doit être pris par l'entreprise.

Les accords d'intéressement, au sens du présent chapitre, conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne, ouvrent droit aux exonérations précitées pour les primes versées à leurs salariés par les entreprises parties auxdits accords situées en France.

Ces accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. Ils comportent notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent définir les modalités de calcul de l'intéressement. Ces modalités peuvent varier selon les établissements et les unités de travail ; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 20 p. 100 du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent définir les critères de répartition des produits de l'intéressement. La répartition entre les salariés peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement ces différents critères. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail ; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement. Les accords ayant fait l'objet d'une homologation en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise peuvent toutefois continuer de retenir les critères de répartition fondés sur l'ancienneté et la qualification tels qu'ils ont été homologués dans ce cadre, dès lors qu'ils auront été renouvelés sans discontinuité depuis leur dernière homologation.

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-1 et L. 441-6 ci-après, les accords doivent avoir été conclus avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prise d'effet et déposés par la partie la plus diligente au plus tard dans les quinze jours suivant la conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où ils ont été conclus. Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, l'accord doit être conclu avant la première moitié de la première période de calcul.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. Aucune contestation ultérieure de la conformité des termes d'un accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation. L'accord peut alors être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

Lorsqu'un accord a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

Chapitre 2 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Section 1 : Régime obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus

Article L442-1 [modifié par l'art.60, ex. 50 quater]

(Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 art. 33 Journal Officiel du 23 octobre 1986)

(Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 art. 33 I Journal Officiel du 27 juillet 1994)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 art. 6 I Journal Officiel du 20 février 2001)

Toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer aux résultats de l'entreprise. **Si une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, les obligations de la présente section ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement.**

Pour l'application des dispositions qui précèdent, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Les entreprises constituant une unité économique et sociale reconnue dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 431-1 et employant habituellement au moins cinquante salariés sont également soumises aux obligations de la présente section, qu'elles mettent en oeuvre soit par un accord unique couvrant l'unité économique et sociale, soit par des accords distincts couvrant l'ensemble des salariés de ces entreprises.

Article L442-2 [modifié par l'art.60, ex. 50 quater]

(Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 art. 33 Journal Officiel du 23 octobre 1986)

(Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 art. 33 I Journal Officiel du 27 juillet 1994)

(Loi n° 96-1181 du 30 décembre 1996 finances pour 1997 art. 10 IV Journal Officiel du 31 décembre 1996 en vigueur le 1er janvier 1997)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 Journal Officiel du 20 février 2001)

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 442-1, une réserve spéciale de participation des salariés doit être constituée comme suit :

1. Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au f, du I de l'article 219 du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ;

2. Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 p. 100 des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini ;

3. Le bénéfice net est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 442-8 ci-après. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré ;

4. La réserve spéciale de participation des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat précise la définition des éléments mentionnés au présent article, notamment le mode de calcul, éventuellement forfaitaire, de la réduction opérée au titre de l'impôt sur le revenu ainsi que les modalités suivant lesquelles sont appréciés les effectifs des entreprises pour l'application de l'article L.442-1. Il fixe également les conditions dans lesquelles le présent chapitre est appliqué aux sociétés mères et aux sociétés filiales. **Il détermine, en outre, le mode de calcul de la réserve spéciale de participation pour les entreprises situées dans des zones franches et exonérées d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés.**

Chapitre 3 : Plans d'épargne d'entreprise (Articles L443-1 à L443-9)

Article L443-1 *[modifié par l'art.61, ex. 50 sexies]*

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 art. 33 Journal Officiel du 23 octobre 1986)

(Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 art. 33 I Journal Officiel du 27 juillet 1994)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 art. 14 I art. 17 I art. 22 3°, 5° a Journal Officiel du 20 février 2001)

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise. Lors de la négociation des accords prévus aux chapitres précités, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise doit être posée.

Lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne d'entreprise doit être négocié avec le personnel.

Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Les plans d'épargne d'entreprise peuvent être établis dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits en application des chapitres Ier et II ci-dessus.

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés sur le projet de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt, prévu à l'article L. 443-8, auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le règlement d'un plan d'épargne d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

Chapitre 4 : Dispositions communes

(...)

Article 444-8 *[créé par l'art. 63, ex 50 septies]*

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur,

l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en oeuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux chapitres I^{er} à III du présent titre.

Le Livre 9 - ~~De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente~~ De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie [art. 1^{er}]

Article L900-1 [art. 2]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 33 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 133 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

~~La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale.~~ **La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.** Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

~~La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle peut être dispensée à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en alternance.~~

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L900-2 [art. 3]

(Loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 Journal Officiel du 18 juillet 1978)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 16 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Ordonnance n° 2001-270 du 28 mars 2001 art. 10 III Journal Officiel du 31 mars 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 140 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

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

~~2. Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;~~

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

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

5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

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

7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

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

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L900-2-1

(Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 art. 68 Journal Officiel du 31 juillet 1987)

(Loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 art. 49 I, II Journal Officiel du 14 janvier 1989)

Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions prévues à l'article L. 900-2, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du code du travail et, le cas échéant, du code rural relatives à la durée du travail - à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires - ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre troisième du livre II du présent code .

La durée du travail applicable au stagiaire visé à l'alinéa précédent ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail fixées par l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural.

La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail.

Le stagiaire ne peut effectuer d'heures supplémentaires. Il bénéficie du repos dominical.

Article L900-3 [art. 4]

(Décret n° 79-877 du 9 octobre 1979 Journal Officiel du 11 octobre 1979)

(Loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 art. 22 Journal Officiel du 17 juillet 1984)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 1 I Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 1 II Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 11 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

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

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

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

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

~~— Le crédit formation a pour objet de permettre à toute personne d'acquérir une telle qualification et donne droit :~~

~~— à un bilan de compétences et à l'élaboration d'un projet personnalisé de parcours de formation ;~~

~~— à la prise en charge de tout ou partie de cette formation, dans le cadre des orientations arrêtées, dans leur champ de compétence respectif, par l'Etat, les régions, les organisations professionnelles et les syndicats d'employeurs et de salariés représentatifs au plan national.~~

L'Etat et la région contribuent à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

Article L900-4

(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 14 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 1 I Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 1 I Journal Officiel du 10 juillet 1990)

Les actions visées à l'article L. 900-2 peuvent comprendre des activités physiques et sportives régulières et contrôlées. Ces activités sont prévues dès lors que les actions s'adressent à des stagiaires de moins de dix-huit ans et qu'elles excèdent une durée déterminée.

Article L900-4-1

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 16 II Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 25 III Journal Officiel du 1er janvier 1993)

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. La personne qui a bénéficié d'un

bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

Article L900-4-2

(inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 141 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article L900-5

(inséré par Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 11 Journal Officiel du 10 juillet 1990)

Pour l'application du présent livre, il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. Ces mesures, destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation, font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Art. L. 900-5-1 *[créé par l'art. 5]*

Les personnes mentionnées à l'article L. 323-3, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent livre dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Article L900-6 *[l'art. 5]*

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 25 IV Journal Officiel du 1er janvier 1993)

(Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 art. 24 2° Journal Officiel du 31 juillet 1998)

La lutte contre l'illettrisme fait partie de l'éducation permanente. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations

professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises y concourent chacun pour leur part.

~~Les actions de lutte contre l'illettrisme~~ **ces actions** sont des actions de formation, au sens de l'article L. 900-2.

Les coûts de ces actions sont imputables au titre de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 950-1 dans les conditions prévues au présent livre.

Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L900-7

(inséré par Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 art. 24 1° Journal Officiel du 31 juillet 1998)

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation. Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

(...)

Titre 1 - Des institutions de la formation professionnelle

Article L910-1 *[modifié par l'art. 27 ex 26 bis]*

(Loi n° 75-1332 du 31 décembre 1975 Journal Officiel du 3 janvier 1976 en vigueur le 1er janvier 1976)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 77 I Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 art. 13 Journal Officiel du 27 juillet 1994)

(Loi n° 95-881 du 4 août 1995 art. 6 Journal Officiel du 5 août 1995)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 152 I, II art. 153 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 152 II Journal Officiel du 18 janvier 2002)

(Loi n° 2002-92 du 22 janvier 2002 art. 22 II Journal Officiel du 23 janvier 2002)

~~— La politique de formation professionnelle et de promotion sociale de l'Etat fait l'objet d'une coordination entre les départements ministériels, et d'une concertation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants, d'une part, et avec les conseils régionaux, d'autre part.~~

~~— A cet effet, il est créé auprès du Premier ministre un comité interministériel, dont le ministre de l'éducation nationale est le vice-président, et un groupe permanent de hauts fonctionnaires, dont le président est désigné par le Premier ministre. Ces organismes s'appuient, pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi de l'Etat, sur les avis d'un Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi réunissant notamment des représentants des pouvoirs publics et des organisations professionnelles et syndicats intéressés.~~

Il est créé un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie : ce conseil est chargé de favoriser, au plan national, la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en oeuvre, en liaison avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est chargé d'évaluer les politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle tout au long de la vie. Il donne son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et d'apprentissage.

Il établit tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources financières, soit collectées, soit affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à l'apprentissage. Il assure ainsi un contrôle régulier de l'emploi de ces fonds. Il établit tous les trois ans un rapport d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation tout au long de la vie. Ces rapports sont transmis au Parlement, aux conseils régionaux et aux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est composé de représentants élus des conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement et de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées. Il comprend en outre des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

Les conditions de nomination des membres du conseil et d'exercice de ses missions, notamment de contrôle, ainsi que ses modalités de fonctionnement et de compte rendu de son activité, sont fixées par décret.

Sont institués des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et des comités départementaux de l'emploi.

Dans chacune des régions d'outre-mer, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle exerce l'ensemble des attributions dévolues au comité régional et au comité de coordination départemental de l'emploi.

Le comité de coordination régional a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Il est composé de représentants :

- de l'Etat dans la région ;
- des assemblées régionales ;
- des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers.

Il se dote des commissions nécessaires à son fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de validation des acquis de l'expérience, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent.

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est présidé conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional.

Les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité sont établies par le préfet de région et le président du conseil régional qui fixent conjointement l'ordre du jour de ses réunions.

Le comité de coordination régional est informé chaque année, par les services compétents de l'Etat, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des formations professionnelles en alternance, auprès des entreprises de la région, ainsi que de leurs affectations. Les organismes habilités à collecter dans la région des versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 118-2-4 présentent chaque année au comité un rapport sur l'affectation des sommes ainsi collectées.

Dans des conditions définies par décret, les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle sont consultés sur les programmes et les moyens mis en oeuvre dans chaque région par l'Agence nationale pour l'emploi et par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Chaque comité régional est informé notamment des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'Etat et ces deux organismes et est consulté sur les projets de conventions tripartites à conclure entre l'Etat, la région et chacun de ces organismes en vue de l'adaptation de ces contrats de progrès à la situation particulière de la région. Il est consulté sur les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposeront les services régionaux des mêmes organismes. En Corse, la collectivité territoriale de Corse est substituée à la région. Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est consulté sur les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de l'Agence nationale pour l'emploi et de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, y compris pour cette dernière sur les programmes prévus à l'article L. 4424-34 du code général des collectivités territoriales.

Dans les régions d'outre-mer, les conventions tripartites mentionnées à l'alinéa précédent précisent les conditions dans lesquelles l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes apporte un concours technique aux interventions des associations régionales pour la formation professionnelle des adultes.

Les comités de coordination départementaux de l'emploi comprennent des représentants élus des collectivités territoriales et les parlementaires du département. Ces comités se réunissent au moins une fois par an sous la présidence du préfet du département qui, à cette occasion, présente le bilan de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans le département.

Les membres non fonctionnaires des comités visés au troisième alinéa bénéficient pendant les heures qu'ils consacrent à leur mission d'une rémunération, dans le cas où elle n'est pas prévue par ailleurs, et perçoivent le remboursement de leurs frais de déplacement.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités et conseils mentionnés aux alinéas précédents sont déterminées par décret.

Article L910-2 [abrogé par l'art. 27 ex 26 bis]

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 152 III Journal Officiel du 18 janvier 2002)

~~Le comité interministériel de la formation professionnelle et de l'emploi détermine, en fonction des exigences du développement culturel, économique et social, les orientations prioritaires de la politique de l'Etat, en vue de :~~

~~— provoquer des actions de formation professionnelle ;~~

~~— soutenir par un concours financier ou technique les diverses initiatives prises en ces matières.~~

~~Ces différentes actions et initiatives peuvent aussi bien porter sur la formation proprement dite, sur l'innovation, l'ingénierie pédagogique et les techniques de communication, l'accès à l'information que sur la formation des formateurs certification.~~

(...)

Titre 2 - Des conventions et des contrats de formation professionnelle

Chapitre 1 : Des conventions de formation professionnelle

Article L920-4 [abrogé par l'art. 28 ex 26 ter]

(Loi n° 75-1332 du 31 décembre 1975 date d'entrée en vigueur 1 janvier 1976 Journal Officiel du 3 janvier 1976)

(Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 art. 86 Journal Officiel du 9 janvier 1983)

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 37 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 5 I, II, III Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 81 Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 156, art. 157 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

1. Toute personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-2 doit déposer, auprès de l'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle, une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 920-1 et L. 920-13.

2. Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens du présent livre s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

3. La déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification de la personne physique ou morale, ainsi que les éléments descriptifs de son activité. L'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle procède à l'enregistrement des déclarations au vu des pièces produites. ~~L'enregistrement est annulé par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions visées à l'article L. 900-2.~~ **Après une mise en demeure dont le délai est défini par décret, l'enregistrement est annulé par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions visées à l'article L. 900-2 ou lorsque les règles définies aux articles L. 920-1 et L. 920-13 ne sont pas respectées.** Les décisions d'annulation de l'enregistrement sont motivées et notifiées aux intéressés dans les conditions prévues à l'article L. 991-8. La déclaration devient caduque lorsque les bilans pédagogiques et financiers prévus à l'article L. 920-5 ne font apparaître aucune activité de formation au titre de deux années consécutives, ou lorsque, pendant cette même période, ces bilans n'ont pas été adressés à l'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle. Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale. La cessation d'activité doit également faire l'objet d'une déclaration. Le conseil régional a communication des éléments de la déclaration et de ses éventuelles modifications. Le conseil régional a communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos par les organismes dont les actions de formation au sens de l'article L. 900-2 bénéficient de son concours financier.

4. Les personnes physiques ou morales mentionnées au 1 doivent justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qu'elles emploient, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

5. Les modalités de ces déclarations ainsi que l'usage que peut en faire son auteur sont réglés par décret en Conseil d'Etat.

Titre 3 - Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation

Article L. 930-1 *[créé par l'art. 7]*

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;

2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

Chapitre 1 - De la promotion individuelle et du congé de formation

Section 1 - Congé de formation - dispositions

Article L931-1-1 *[abrogé par l'art. 11]*

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 2 Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 I Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 20 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

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

(...)

Article L931-8-1 *[modifié par l'art. 11]*

(Loi n° 88-1 du 4 janvier 1988 art. 1 Journal Officiel du 5 janvier 1988)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 I Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 23 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel, étendu dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants du présent code, détermine :

1° Les règles de prise en charge, par les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3, des dépenses afférentes au congé de formation ;

2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;

3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, et notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

Toutefois, l'extension de cet accord ou de cette convention est subordonnée au respect des dispositions des premier et troisième alinéas de l'article L. 931-9 ~~ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2.~~

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus au présent article, les dispositions des articles L. 931-8-2 et L. 931-9 sont applicables.

(...)

Section 2 - Congé de formation - dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée

Article L931-13

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 1, art. 2, art. 9, Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 85-1371 du 23 décembre 1985 art. 17 Journal Officiel du 26 décembre 1985)

(Loi n° 85-1376 du 23 décembre 1985 art. 7 Journal Officiel du 27 décembre 1985)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

Sans préjudice des dispositions de la section I ci-dessus, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section.

Article L931-14

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 1, art. 2, art. 10 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débuter au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dans les mêmes conditions, le congé visé au troisième alinéa de l'article L. 931-1 peut être également accordé avant le terme du contrat de travail.

Article L931-15

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 24 I Journal Officiel du 19 juillet 1992)

L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes :

a) Vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;

b) Dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

Ces durées sont prises en compte selon des modalités fixées par décret.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats emploi-solidarité et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois mentionnés au b. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

Article L931-16

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 24 II Journal Officiel du 19 juillet 1992)

Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire, mentionné à l'article L. 951-3, dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit mentionnées à l'article L. 931-15 sont réunies.

Article L931-17

(inséré par Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

L'organisme paritaire mentionné à l'article L. 931-16 peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes paritaires sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

Article L931-18

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 24 III Journal Officiel du 19 juillet 1992)

Le bénéficiaire du congé a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats visés au cinquième alinéa de l'article L. 931-15. A défaut de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, ce pourcentage est fixé par décret.

L'organisme paritaire assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Article L931-19

(inséré par Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'organisme paritaire verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

Article L931-20

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 25 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 34 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 art. 1 I Journal Officiel du 3 juillet 1998)

Pour financer le congé de formation défini par les dispositions de la présente section et le congé de bilan de compétences visé à l'article L. 931-26, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 951-1, font à l'organisme paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée

déterminée pendant l'année en cours ; les contrats mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 931-15 ne donnent pas lieu à ce versement.

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

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû. Lorsqu'un tel versement a été effectué, ses modalités de restitution par l'organisme paritaire agréé sont fixées par décret.

Les sommes sont mutualisées au sein d'une section particulière de l'organisme paritaire concerné.

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

Les dispositions des troisième et sixième alinéas (I) ainsi que du septième alinéa (II) de l'article L. 951-9 s'appliquent à cette obligation.

Article L931-20-1

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 35 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 art. 1 III Journal Officiel du 3 juillet 1998)

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

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

Article L. 931-20-2 *[créé par l'art. 9]*

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *pro rata temporis*, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Section 3 - Congé de bilan de compétences

Article L931-21 *[modifié par l'art. 11]*

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 26 Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 1° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 17 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Les travailleurs salariés, qui n'appartiennent pas aux catégories mentionnées au titre VII du présent livre, ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans,

consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

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

Chapitre 2 - Du plan de formation de l'entreprise

Article L932-1 [modifié par l'art. 10]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 1, art. 20 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 17 Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 2° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 25 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~Un accord national interprofessionnel étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être réalisées en partie hors du temps de travail. Il définit notamment la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements font l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié. Ils portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié à l'issue de la formation sanctionnée dans les conditions fixées à l'alinéa ci-dessous. Ils ne peuvent contenir de clauses financières en cas de démission, à l'exception de celles concernant des salariés dont le niveau de rémunération est supérieur à trois fois le salaire minimum de croissance.~~

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

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

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

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

I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

II. - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de

forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

III. - Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

IV. - Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

V. - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à quatre-vingts heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Article L932-2 [abrogé par l'art. 10]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 1, art. 20 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 18 Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 2° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 40 Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 96-376 du 6 mai 1996 art. 13 Journal Officiel du 7 mai 1996)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 17 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 17 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

~~—L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.~~

~~—Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les~~

~~formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.~~

~~La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en oeuvre de ces dispositions. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.~~

~~Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.~~

~~Les dispositions relatives à la formation négociées postérieurement à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables °Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000}.~~

~~Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.~~

Article L932-3

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 1, art. 20 Journal Officiel du 25 février 1984 loi Rigault)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 11 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 17 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Un accord national interprofessionnel complété par des conventions de branches ou accords professionnels étendus dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants détermine les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier au cours de leur vie professionnelle d'un capital de temps de formation leur permettant de suivre des actions de formation pendant leur temps de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Les accords de branches précités déterminent notamment :

1° Les publics prioritaires et la nature des actions de formation à mettre en oeuvre ;

2° Les conditions d'utilisation du capital temps dans la branche, en particulier les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les droits ouverts aux salariés relevant des publics prioritaires, les modalités de mise en oeuvre dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, le recours aux dispositions de l'article L. 932-1 ;

3° Le nombre minimal d'heures auquel ouvre droit le capital de temps de formation.

Pendant la durée de la formation, les bénéficiaires du capital temps de formation n'exécutent pas leurs prestations de travail. Néanmoins, l'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Chapitre 3 - Du droit individuel à la formation

Article L. 933-1 [Article 8]

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I^{er} du livre I^{er} et au chapitre I^{er} du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Article L. 933-2 [Article 8]

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

Article L. 933-3 [Article 8]

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Article L. 933-4 [Article 8]

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article

L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article L. 933-5 [Article 8]

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

Article L. 933-6 [Article 8]

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

Chapitre 3 Chapitre 4 – Des droits collectifs des salariés [Article 8]

L. 934-1 *ex Article L933-1* [Article 8]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 2° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 132-28 et L. 432-3-1, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 123-3 du présent code.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments mentionnés aux alinéas précédents. En outre, une telle délibération doit avoir lieu dans les trois mois qui précèdent l'ouverture de la négociation prévue à l'article L. 932-2 .

L. 934-2 *ex Article L933-2 [modifié par les articles 8 et 16]*

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

La négociation porte notamment sur les points suivants :

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

2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;

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

~~4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle notamment dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ;~~

4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ;

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

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

5° Les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;

6° La définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle , **notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;**

7° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;

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

9° Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;

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

11° Les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;

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

13° Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

14° La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

15° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

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

L. 934-3 ex Article L933-2-1 [Article 8]

La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 933-2 prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L. 934-4 ex Article L933-3 [modifié par les articles 8 et 17]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 2°, art. 5 III, art. 13, art. 14, art. 15 II Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 17 II Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues ~~aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2~~ **aux articles L. 932-1 et L. 934-2** ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.

~~Le comité d'entreprise donne, en outre, son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation de jeunes dans l'entreprise, notamment de jeunes bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7.~~

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

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

syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

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

Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret . Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux. **Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.**

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise ; à défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance. Dans tous les cas, le plan de formation doit contenir un programme d'actions, notamment avec le service public de l'éducation, portant notamment sur l'accueil d'élèves et de stagiaires dans l'entreprise, la formation dispensée au personnel de l'entreprise par les établissements d'enseignement et de collaboration dans le domaine de la recherche scientifique et technique.

L. 934-5 ex Article L933-4 [Article 8]

L. 934-6 ex Article L933-6 [Article 8]

Chapitre 4 Chapitre 5 - De la validation des acquis de l'expérience [Article 8]

~~Article L934-1~~ de vient article **L. 935-1.** [Article 8]

Titre 4 - De l'aide de l'Etat

Chapitre 1 - De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle

Article L. 941 [créé par l'article 26]

Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 961-12 et le fonds national institué par l'article L. 961-13 transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :

1° Des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer ;

2° Des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ;

3° Des informations relatives aux bénéficiaires mentionnés au 2° et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.

Dans le cas où un organisme collecteur mentionné au premier alinéa refuserait ou négligerait d'établir et de transmettre ces informations, le représentant de l'Etat peut le mettre en demeure d'y procéder.

L'Etat met à disposition du Parlement, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, des organisations mentionnées à l'article L. 411-1, du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et du Conseil national consultatif des personnes handicapées les résultats de l'exploitation des données recueillies en application du présent article et en assure la publication régulière.

(...)

Chapitre 2 - De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation [abrogé par l'art. 6]

Article L. 942-1 [abrogé par l'art. 6]

~~— En vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire en compensation du salaire des travailleurs recrutés par l'entreprise ou mis à la disposition de celle-ci par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs visés au chapitre VII du titre II du livre Ier du code du travail pour assurer le remplacement des salariés en formation. Cette aide est subordonnée à des conditions relatives notamment à la nature des formations et à leur durée.~~

~~— Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'exception du montant de l'aide forfaitaire qui est fixé par décret.~~

Titre 5 : De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Article L950-1 *[modifié par l'article 18]*

(Loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 Journal Officiel du 18 juillet 1978)

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 24, art. 25 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 19 I, art. 28 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Tout employeur, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année , au financement des actions mentionnées à l'article L. 900-2 et à l'article L. 900-3.

Chapitre 1er - De la participation des employeurs occupant au minimum dix salariés

Article L951-1 [modifié par l'article 18]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3°, art. 19 II, art. 27 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 25 Journal Officiel du 19 juillet 1992)

(Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 art. 54 Journal Officiel du 30 janvier 1993)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 78, art. 107 I et II Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 art. 51 II Journal Officiel du 19 novembre 1997)

(Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 art. 1 III Journal Officiel du 3 juillet 1998)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 143, art. 152 II Journal Officiel du 18 janvier 2002)

~~— Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 1,2 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ce pourcentage est porté à 1,4 p. 100 à compter du 1er janvier 1992 et à 1,5 p. 100 à compter du 1er janvier 1993. Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 2 p. 100 ; dans ce dernier cas, il s'applique, à compter du 1er janvier 1992, aux rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.~~

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

~~— 1° Les employeurs effectuent un versement au moins égal à 0,15 p. 100 des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Ce pourcentage est porté à 0,20 p. 100 à compter du 1er janvier 1993 ; pour les entreprises de travail temporaire, le taux est porté à 0,30 p. 100 à compter du 1er janvier 1992 ;~~

~~— Des accords de branches étendus tels que mentionnés à l'article L. 932-2 définissent les conditions dans lesquelles une partie de ce versement, ne pouvant excéder 50 p. 100 de celui-ci, est attribuée à l'organisme collecteur paritaire agréé de la branche professionnelle concernée et est affectée au capital de temps de formation.~~

~~— Les sommes ainsi perçues au titre du plan de formation doivent être individualisées dans les comptes de l'organisme collecteur.~~

~~— Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus.~~

~~— 2° Les employeurs consacrent 0,30 p. 100 des rémunérations de l'année précédente majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête aux contrats d'insertion en alternance.~~

~~— Les pourcentages mentionnés aux deux alinéas ci-dessus peuvent être revalorisés par la loi après consultation de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévue à l'article L. 910-1.~~

A compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation :

1° Un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 0,30 % et la contribution est versée à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle ;

2° Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

Sous réserve des dispositions qui précèdent et de celles de l'article L. 951-5, les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article L. 950-1 :

~~1° En finançant des actions de formation ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L. 933-3 et L. 933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 ;~~

1° En finançant des actions mentionnées aux articles L. 900-2 ou L. 900-3 au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation établi dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et L. 934-4, des actions menées au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 931-1, L. 931-21 et L. 900-1 ;

2° En contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation créé en application de l'article ~~L. 961-8~~ L. 961-9 ;

3° En finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisés dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions, en application de l'article L. 941-1 ci-dessus ;

4° En effectuant, dans la limite de 10 p. 100 du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes de formation dont le programme annuel d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé soit au plan national en raison de son intérêt sur le plan régional après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle compétent, en conformité avec les objectifs définis au premier alinéa de l'article L. 900-1. Cet agrément est prononcé pour un an. Il est éventuellement renouvelé au vu d'un rapport faisant ressortir l'activité des organismes concernés au cours de l'exercice écoulé.

5° En contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion prévues à l'article L. 322-3.

6° En finançant les actions de formation prévues à l'article L. 122-28-7.

Sont regardées comme des actions de formation au sens ~~du 1° et du 3°~~ **du sixième et du huitième alinéas** du présent article et peuvent également faire l'objet d'un financement soit par les fonds d'assurance-formation, soit dans le cadre des dispositions de l'article L. 951-5, les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.

Pour le secteur des entreprises de pêche maritime et de cultures marines, l'employeur verse à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 953-4 la fraction de la contribution qui n'aurait pas été utilisée directement au financement de la formation professionnelle au profit de ses salariés.

Article L951-2. [Article 19]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Les actions de formation, financées par l'entreprise ~~dans le cadre du plan de formation mentionné au 1^o de l'article précédent~~ **en application du sixième alinéa de l'article L. 951-1**, sont organisées soit par l'entreprise elle-même, soit en application de conventions annuelles ou pluriannuelles conclues par elle conformément aux dispositions du titre II du présent livre.

Les dépenses engagées à ce titre par l'entreprise peuvent couvrir les frais de formation et la rémunération des stagiaires. **Elles peuvent également couvrir l'allocation de formation visée à l'article L. 932-1.**

Les dépenses d'équipement en matériel sont admises dans la limite du prorata de l'annuité d'amortissement correspondant à l'utilisation de ce matériel à des fins de formation.

Les dépenses sont retenues pour leur montant réel, déduction faite des concours apportés par une personne morale de droit public au titre de la formation professionnelle.

Article L951-3. *[modifié par les articles 11 et 20]*

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3°, art. 18 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 198 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué ~~le versement à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 951-1~~ **les versements prévus aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 951-1 aux organismes paritaires agréés visés à ces alinéas** avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette participation, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée.

Les excédents reportables des années antérieures ainsi que ceux dégagés l'année au cours de laquelle l'insuffisance est constatée ne peuvent s'imputer sur ladite majoration.

Les dispositions des articles L. 951-9-1, troisième et sixième alinéa, et L. 951-9-11 du présent code s'appliquent à ce complément d'obligation.

Tout employeur assujetti en application ~~du premier alinéa du troisième alinéa de l'article L. 951-1~~ ne peut verser sa contribution qu'à un seul organisme paritaire agréé. Toutefois, un décret fixe les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette disposition, notamment en ce qui concerne les entreprises à établissements multiples.

Ce versement est utilisé exclusivement pour financer, au titre du congé formation, du congé de bilan de compétences ~~et du congé pour examen~~, **du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience**:

a) Les dépenses d'information des salariés sur ces congés **ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle** ;

b) La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation ~~et de bilan~~, **de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience** exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;

c) Le remboursement aux employeurs occupant moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité versée en application de l'article L. 122-3-5 du présent code au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;

~~d) Les frais de gestion et d'information des organismes paritaires agréés, dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.~~

d) Les frais de gestion des organismes paritaires agréés dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

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

Un décret en Conseil d'Etat détermine les règles applicables aux excédents financiers dont sont susceptibles de disposer les organismes agréés et les conditions d'utilisation de ces fonds à des fins de formation professionnelle, en particulier sous la forme d'une compensation entre les organismes agréés.

Les dépenses effectivement supportées par l'employeur au titre du congé individuel de formation en sus du versement obligatoire prévu au premier alinéa du présent article sont imputables sur le montant de la participation, établie par l'article L. 951-1.

Article L951-7 [modifié par l' article 20]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Les dépenses supportées par l'employeur au titre du congé d'enseignement prévu au premier alinéa du paragraphe I de ~~l'article L. 931-13~~ **l'article L. 931-28**, du fait du maintien total ou partiel de la rémunération des salariés en congé et des cotisations de sécurité sociale y afférentes qui sont à la charge de l'employeur, sont déductibles du montant de la participation prévue à l'article L. 950-1.

Article L951-8 [modifié par l' article 20]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3°, art. 15 III Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent titre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 951-1 ils justifient que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article ~~L. 933-1~~ **L. 934-1** et aux ~~premier, deuxième, sixième et septième alinéas de l'article L. 933-3~~ **premier, deuxième, troisième, sixième et septième alinéas de l'article L. 934-4**.

Les employeurs sont dispensés de cette justification lorsqu'ils produisent le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 433-13.

Article L951-9 [modifié par l' article 20]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3°, art. 36 III Journal Officiel du 4 janvier 1992)

I.- Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'article L. 951-1 sont inférieures à la participation fixée par ledit article, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor un versement égal à la différence constatée.

Les sommes engagées par un employeur au titre d'une convention passée avec un organisme formateur n'ont de caractère libératoire que dans la mesure où cet organisme effectue les dépenses correspondantes avant la date de la régularisation de la convention.

Le versement au Trésor à raison de l'insuffisance éventuelle doit être opéré en même temps que le dépôt de la déclaration de l'année de cette régularisation.

~~Dans le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve mise à sa charge par l'article L. 951-8, le versement auquel il est tenu, en application de l'alinéa précédent, est majoré de 50 p. 100. Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié de la contribution due au titre de l'année considérée.~~

Dans le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve mise à sa charge par l'article L. 951-8, le montant des dépenses ou contributions auquel il est tenu par le cinquième alinéa de l'article L. 951-1 est majoré de 50 %. Cette majoration est versée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article.

Le versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 951-12.

Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

II.- Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs, autres que ceux prévus aux articles L. 991-1 à L. 991-8 pour les litiges relatifs à la réalité et à la validité des dépenses de formation, sont effectués selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

(...)

Article L951-13 [modifié par l' article 20]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 3°, art. 19 III Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les conditions d'application du présent titre notamment :

la définition des dépenses visées ~~au 1 de l'article L. 951-1~~ à l'article L. 951-1;

Les conditions d'organisation des actions permettant de réaliser un bilan de compétences financées par l'entreprise dans le cadre du plan de formation et les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser le bilan ;

les conditions d'application des dispositions prévues à l'article L. 951-8 aux entreprises occupant au moins cinquante salariés dans lesquelles l'institution d'un comité d'entreprise n'est pas obligatoire ;

les modalités d'établissement et le contenu de la déclaration prévus à l'article L. 951-12, ainsi que la recette des impôts compétente pour recevoir cette déclaration.

Chapitre 2 : De la participation des employeurs occupant moins de dix salariés (Articles L952-1 à L952-6)

Art 952- 1 CW : [art 35, ex 32 bis]

Article L952-1 [modifié par l' article 21]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 28 II, art. 30 I Journal Officiel du 4 janvier 1992 en vigueur le 1er janvier 1992 rectificatif le 27 mai 1992)

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 41 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 107 I et II Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 art. 3 I Journal Officiel du 30 janvier 1996)

(Loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 art. 51 III Journal Officiel du 19 novembre 1997)

(Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 art. 1 III Journal Officiel du 3 juillet 1998)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 197 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Les employeurs occupant moins de dix salariés ~~, à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code,~~ doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de ~~0,15 p. 100~~ **0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2004** du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou ~~aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural, pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20~~ dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. ~~A défaut de dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif étendu, les contributions inférieures à 100 F ne sont pas exigibles. Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005.~~

~~—A compter du 1er janvier 1992, la contribution dont les modalités de calcul ont été fixées à l'alinéa précédent est versée par l'employeur, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, à un organisme collecteur agréé, à ce titre, par l'Etat. Toutefois, au titre de la première année d'application de cette obligation, le versement est effectué avant le 1er mai 1993.~~

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

Pour la mise en œuvre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, l'employeur effectue avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due :

1° Un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ;

2° Un versement à concurrence du solde de l'obligation prévue au premier alinéa du présent article à un organisme paritaire collecteur agréé à ce titre par l'Etat.

L'employeur effectue le versement de ces contributions à un seul et même organisme collecteur agréé désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur agréé au niveau interprofessionnel.

S'agissant des entreprises de pêche maritime et de cultures marines, l'employeur reverse le montant de cette contribution à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 953-4.

Article L952-2 [modifié par l' article 22]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 28 II, art. 30 I Journal Officiel du 4 janvier 1992 en vigueur le 1er janvier 1992)

Les sommes versées par les employeurs en application ~~de l'article L. 952-1~~ **du quatrième alinéa de l'article L. 952-1** sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur agréé.

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

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

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

Article L952-3 [modifié par l' article 22]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 28 II, art. 30 I Journal Officiel du 4 janvier 1992 en vigueur le 1er janvier 1992)

~~Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1~~ **Lorsqu'un employeur n'a pas effectué les versements à l'organisme collecteur mentionné à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 952-1** avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur est tenu de verser au Trésor public, lors du dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 952-4, un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur. Le montant de ce versement est établi et recouvré selon les

modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs, autres que ceux prévus aux articles L. 991-1 et L. 991-4 pour les litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs visés à l'article L. 952-1 sont effectués selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

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

Article L952-4 [modifié par l' article 22]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 28 II, art. 30 I Journal Officiel du 4 janvier 1992 en vigueur le 1er janvier 1992)

(Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 art. 3 IV Journal Officiel du 3 juillet 1998)

Les employeurs sont tenus de remettre à la recette des impôts compétente une déclaration indiquant notamment les montants de la participation à laquelle ils étaient tenus ~~et du versement effectué ainsi que la désignation de l'organisme destinataire et des versements effectués ainsi que la désignation de l'organisme destinataire~~ .

La déclaration doit être produite au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle au cours de laquelle est due la participation.

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

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

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

Article L952-5 [abrogé par l' article 22]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 28 II, art. 30 I Journal Officiel du 4 janvier 1992 en vigueur le 1er janvier 1992)

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

Article L952-6 [modifié par l' article 22]

(inséré par Loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 art. 3 II Journal Officiel du 30 janvier 1996 en vigueur le 1er avril 1996)

Les **particuliers** employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison visés au chapitre II du titre VII du livre VII du présent code **assistantes maternelles visées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code ou salariés visés aux troisième (2°) et quatrième (3°) alinéas de l'article L. 722-20 du code rural** sont redevables ~~de la contribution prévue à l'article L. 952-1~~ **d'une contribution versée au titre du quatrième alinéa de l'article L. 952-1 du présent code et égale à 0,15 % de l'assiette prévue au troisième alinéa du même article** . Un accord de branche conclu avant le 31 décembre 2006 pourra prévoir qu'une contribution complémentaire de 0,10 % au titre du troisième alinéa de l'article L. 952-1 sera versée à l'organisme mentionné au deuxième alinéa du présent article.

Celle-ci est versée à un organisme agréé ~~mentionné à l'article L. 952-1~~ **mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 952-1** .

La contribution est calculée sur l'assiette retenue en application de l'article 70 de la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale. Elle est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en même temps que les cotisations de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées aux travailleurs salariés et assimilés, selon les mêmes règles et sous les mêmes garanties et sanctions. Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale. Le produit de la contribution est reversé à l'organisme visé au deuxième alinéa du présent article, après déduction de frais de gestion, selon des modalités fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Chapitre 3 : De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non-salariées

(...)

Chapitre 4 : De la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle

Article L954 [modifié par l' article 22]

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 37 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

(Loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 art. 1 II, III Journal Officiel du 3 juillet 1998)

Par dérogation aux articles L. 931-20, premier alinéa, L. 951-1, ~~premier et deuxième alinéa et L. 952-1, premier alinéa~~ **et L. 952-1** , lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.

A partir du 1er janvier 1993, le pourcentage ne peut être inférieur à 2 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, des rémunérations versées pendant l'année en cours.

La convention ou l'accord mentionné au premier alinéa du présent article, qui détermine la répartition de cette contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation ~~et des contrats d'insertion en alternance~~ **et des contrats ou des périodes de professionnalisation** , ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :

1° 0,6 p. 100, au titre de congé individuel de formation, des rémunérations de l'année de référence ;

2° 0,6 p. 100, au titre du plan de formation, des rémunérations de l'année de référence ;

~~3° 0,3 p. 100, au titre des contrats d'insertion en alternance, du montant des rémunérations versé par les employeurs assujettis au II de l'article 30, de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).~~

3° 0,3 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre.

Chapitre 1 : Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle

(...)

Article L961-9 [modifié par l' article 23]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 11 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 36 II Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 2000-1352 du 30 décembre 2000 finances pour 2001 art. 105 Journal Officiel du 31 décembre 2000)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 152 II Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au développement de la formation professionnelle continue.

Ils doivent être agréés par l'Etat après avis ~~du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa commission permanente du~~ **Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie** ou des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

Les contributions versées par les employeurs ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale, ni, le cas échéant, à la taxe sur les salaires . Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par les employeurs.

(...)

Article L961-12 [modifié par l' article 23]

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 74 Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 96-609 du 5 juillet 1996 art. 63 Journal Officiel du 9 juillet 1996)

~~La validité des agréments délivrés aux fonds d'assurance formation mentionnés à l'article L. 961-9, aux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1, aux organismes de mutualisation mentionnés à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84 1208 du 29 décembre 1984) et aux organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 952-1 expire le 31 décembre 1995.~~

~~A compter de cette date,~~ les organismes collecteurs paritaires susceptibles d'être agréés pour recevoir les contributions des employeurs prévues aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du présent code ~~et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée~~ ne peuvent avoir qu'une compétence nationale, interrégionale ou régionale.

Sauf lorsque les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle ont été créés antérieurement au 1er janvier 1992, l'accrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de l'application de l'accord.

Il est accordé en fonction de la capacité financière des organismes, de leur organisation territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle et de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens.

Toutefois, dans chacun des départements d'outre-mer, ~~les fonds visés aux I bis et II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84 1208 du 29 décembre 1984)~~ **les fonds mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1** ne peuvent être collectés que par des organismes agréés à compétence

interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics et de la coopération et du développement agricoles.

Les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent conclure avec toutes personnes morales, et notamment les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture, des conventions dont l'objet est de leur permettre de percevoir les contributions visées ~~au deuxième alinéa ci-dessus~~ **au premier alinéa** après avis ~~de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi~~, **émis, dans des conditions définies par décret, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie** prévu à l'article L. 910-1. Les chambres peuvent percevoir auprès de toutes les entreprises les fonds destinés à des actions de formation professionnelle, en application de conventions de formation annuelles ou pluriannuelles conclues dans le cadre des dispositions de l'article L. 920-1.

Dans les départements d'outre-mer, les organismes collecteurs agréés à compétence interprofessionnelle rendent compte aux organismes agréés à compétence nationale et professionnelle de l'utilisation des fonds collectés auprès d'entreprises relevant du champ professionnel de ces organismes.

Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat. **Ce décret fixe notamment les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels sont soumis les organismes collecteurs paritaires ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 991-3. Il fixe également les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre. Sur chacun de ces points, il fixe également les modalités d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle.**

Article L961-13 [modifié par l' article 24]

(Loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995 finances pour 1996 art. 29 Journal Officiel du 31 décembre 1995)

(Loi n° 99-1172 du 30 décembre 1999 finances pour 2000 art. 131 Journal Officiel du 31 décembre 1999)

~~— Un fonds national est habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer certains organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1.~~

Il est créé un fonds national habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et au troisième alinéa de l'article L. 951-1 et au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation définis au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1.

Les organisations syndicales interprofessionnelles de salariés et d'employeurs, représentatives au plan national, prennent toutes dispositions pour organiser ce fonds.

Après agrément du ministre chargé de la formation professionnelle, le fonds prévu ci-dessus reçoit, dans le respect de son champ de compétence, les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires précités. L'affectation ultérieure de ces sommes à un organisme collecteur ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie. Le ministre chargé de la formation professionnelle désigne un commissaire du Gouvernement auprès du fonds bénéficiant de l'agrément susvisé.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article, et notamment les conditions dans lesquelles les sommes reçues sont affectées aux organismes

collecteurs sous réserve du respect de règles relatives à la nature et aux coûts des actions financées par ces organismes, ainsi qu'au financement d'études et d'actions de promotion. Sans préjudice des contrôles exercés par les agents commissionnés en application de l'article L. 991-3, ce décret détermine les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs sont tenus de communiquer au fonds national et ceux qu'ils doivent présenter, le cas échéant, aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Il fixe les modalités d'application au fonds national du principe de transparence visé au dernier alinéa de l'article L. 961-12. En l'absence de fonds agréé, ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires sont tenus de déposer leurs disponibilités auprès d'un compte unique.

Le fonds ainsi créé est soumis en 1996 à une contribution exceptionnelle au budget de l'Etat, égale à 60 p. 100 de la différence entre, d'une part, le cumul des montants de la trésorerie des fonds au 31 décembre 1995 et des excédents financiers recueillis au 31 mars 1996 et, d'autre part, le montant des sommes versées à des organismes collecteurs, après constatation de leurs besoins de trésorerie, entre le 1er janvier et le 1er août 1996.

En l'absence de fonds agréé, la contribution est due par le gestionnaire du compte unique visé au dernier alinéa de l'article L. 961-13 précité. La contribution est versée au comptable du Trésor du lieu du siège social de l'organisme gestionnaire du fonds ou du compte unique avant le 1er septembre 1996. Le contrôle, le recouvrement, le contentieux, les garanties et sanctions relatifs à cette contribution sont régis par les règles applicables en matière de taxe sur les salaires.

~~Ce même fonds national est habilité à gérer les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs affectées au financement du capital de temps de formation prévues par l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social et repris par le 1° de l'article L. 951-1 du présent code. Ces excédents sont appréciés, pour la première année, au 31 décembre 1999, et peuvent exceptionnellement concourir aux actions de l'Etat en matière de formation professionnelle.~~

A l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 991-8, le fonds national reçoit également :

1° Par dérogation à l'article L. 951-9, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et sa participation due au titre de ce même alinéa et majorée en application de l'article L. 951-3 ;

2° Par dérogation à l'article L. 952-3, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du troisième alinéa de l'article L. 952-1 et sa participation due au titre de ce même alinéa et majorée en application de l'article L. 952-3.

Les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 affectent en outre au fonds national un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions qu'ils ont reçues des employeurs. Les modalités du reversement sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Ce même fonds national recueille les comptes correspondants de la gestion des organismes collecteurs.

Il transmet chaque année ces comptes définitifs, ainsi que ses comptes propres, au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre 8 - Des formations professionnelles en alternance Des contrats et des périodes de professionnalisation [modifié par l'article 12]

Article L980-1 [modifié par l'article 12]

(Loi n° 74-1171 du 31 décembre 1974 Journal Officiel du 3 janvier 1975)

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 34 Journal Officiel du 25 février 1984)

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 35 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 art. 14 Journal Officiel du 17 juillet 1986)

~~— Tout jeune de seize à vingt-cinq ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées.~~

~~— Elles ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelles.~~

~~— Elles associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.~~

~~— Elles sont organisées dans le cadre :~~

~~— de contrats de travail de type particulier ;~~

~~— de périodes de formation prévues dans un contrat de travail ordinaire ;~~

~~— de différents stages de formation professionnelle.~~

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article L980-2 [abrogé par l'article 12]

(Loi n° 74-1171 du 31 décembre 1974 Journal Officiel du 3 janvier 1975)

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 34 Journal Officiel du 25 février 1984)

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 35 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(LOI n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 72 Journal Officiel du 10 juillet 1984)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 44 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 55, art. 96 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 art. 14, art. 15, art. 16 Journal Officiel du 17 juillet 1986)

(Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 art. 69 Journal Officiel du 31 juillet 1987)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 9 VII Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 18 X Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 art. 7 VIII Journal Officiel du 31 juillet 1998)

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

Chapitre 1er : Contrats d'insertion en alternance Contrats de professionnalisation [modifié par l'article 12]

Article L981-1 [modifié par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-953 du 27 juillet 1993 art. 7 Journal Officiel du 28 juillet 1993)

~~— Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 dénommé "contrat de qualification". Sa durée est comprise entre six mois et deux ans.~~

~~— Il doit être passé par écrit. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail.~~

~~— L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.~~

~~— Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 p. 100 de la durée totale du contrat. Toutefois, lorsqu'il existe un accord de branche ou une convention, l'un et l'autre étendus, la durée de ces enseignements est celle fixée par la convention ou l'accord.~~

~~— Les dispositions de l'article L. 122-3-10, premier alinéa, du présent code, ne s'appliquent pas au contrat de qualification.~~

~~— Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre Ier.~~

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article L981-2 [modifié par l'article 12]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~— Seules les entreprises habilitées par l'autorité administrative peuvent conclure des contrats de travail à durée déterminée répondant aux conditions de l'article L. 981-1.~~

~~— Cette habilitation est subordonnée soit à la conclusion par l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'une convention avec un établissement d'enseignement public ou un organisme de formation public ou privé mentionné à l'article L. 920-4, prévoyant les modalités d'organisation de la formation alternée, soit à l'adhésion de l'entreprise à un accord cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle.~~

~~— Cet accord cadre, conclu après consultation des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national au sens de l'article L. 133-2 du présent code, définit les~~

~~conditions dans lesquelles les entreprises qui y adhèrent et les établissements d'enseignement ou organismes de formation mentionnés ci-dessus participent à la mise en oeuvre d'un programme de formation alternée.~~

~~Ces conventions ou accords cadre déterminent notamment le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.~~

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Article L981-3 *[modifié par l'article 12]*

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 II 1° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret pour chaque année et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.~~

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

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

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article L. 981-1. L'employeur s'engage à assurer à celles-ci une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. Un accord de branche, ou à défaut un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 981-2, peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de

l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Article L981-4 [modifié par l'article 12]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 2 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

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

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

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

Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes visées à l'article L. 981-1 dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-3 et sous le régime d'un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre I^{er}. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 124-21 et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle.

Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret.

Article L981-5 [modifié par l'article 12]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 981-1 à L. 981-3 et notamment les garanties d'ordre technique et professionnel auxquelles est subordonnée l'habilitation établie par l'article L. 981-2 ainsi que les règles relatives à l'homologation des qualifications obtenues par la voie des formations en alternance et ayant fait l'objet de certificats délivrés avant qu'elles ne soient inscrites sur la liste prévue à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 précitée.~~

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Article L981-6 [modifié par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)

(inséré par Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I Journal Officiel du 5 février 1995)

~~Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi sont dispensées dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, ou déterminée, en application de l'article L. 122-2 du présent code.~~

~~Lorsque le jeune est engagé pour tenir un emploi dans l'entreprise, le contrat est à durée indéterminée.~~

~~Un décret détermine les modalités spécifiques de ces contrats, notamment en ce qui concerne la rémunération du jeune, la durée et les modalités de la formation, le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise, ainsi que le rôle des services chargés de l'emploi et de l'agence nationale pour l'emploi dans la conclusion et le suivi de l'exécution desdits contrats.~~

~~Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre Ier.~~

Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et de maladies professionnelles et des allocations familiales.

Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural, versés par les employeurs mentionnés à l'article L. 950-1 du présent code aux personnes âgées de moins de vingt-six ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat prévu à l'article L. 981-1, lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

Article L981-7 [modifié par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 3 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I et IV Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 art. 15 I Journal Officiel du 17 octobre 1997)

~~Les formations ayant pour objet de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé contrat d'orientation. Il ne peut se substituer à des emplois permanents,~~

~~temporaires ou saisonniers. Il est conclu après signature d'une convention entre l'entreprise et l'organisme réalisant les actions d'orientation professionnelle et fait l'objet d'un dépôt avec cette convention auprès des services relevant du ministère chargé de l'emploi.~~

~~Le contrat d'orientation est ouvert aux jeunes de moins de vingt deux ans ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi qu'aux jeunes de moins de vingt cinq ans titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général.~~

~~Ce contrat est un contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 122-2 d'une durée, non renouvelable, de neuf mois maximum pour le premier public précité, de six mois maximum pour le second public précité.~~

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

Les titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixée par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article L. 713-2 du code rural. Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre I^{er} du titre II du livre II du présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural.

Les titulaires de ces contrats ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3 et des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 982-3.

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

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article L981-8 [modifié par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 3 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)

(inséré par Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I Journal Officiel du 5 février 1995)

~~Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-7 perçoivent une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance ; ce pourcentage est fixé par décret et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.~~

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

~~Les salariés en contrat d'orientation ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.~~

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

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

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article L. 981-1 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article L981-9 [abrogé par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 3 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 I Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1995)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 I Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 art. 15 II Journal Officiel du 17 octobre 1997)

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

~~L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat d'orientation sous réserve du respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L. 981-7. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.~~

Article L981-10 [abrogé par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 III Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 V a Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 94-679 du 8 août 1994 art. 69 I 1° Journal Officiel du 10 août 1994)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 V b, c Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1994)

(Loi n° 94-679 du 8 août 1994 art. 69 I 3° Journal Officiel du 10 août 1994 en vigueur le 1er juillet 1995)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 II Journal Officiel du 5 février 1995)

~~Les jeunes titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de jeunes en formation.~~

~~En particulier, la durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixé par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article 997 du code rural. Le régime des périodes d'inaction prévu à l'article L. 212-4 du présent code ne s'applique pas aux contrats d'orientation.~~

~~Les titulaires de ces contrats ne peuvent être comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3.~~

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

~~Les contrats de travail prévus aux articles L. 981-1 et L. 981-6 peuvent être renouvelés une fois si leur objet n'a pu être atteint, notamment en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maladie du jeune, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation.~~

Article L981-11 [abrogé par l'article 12]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 IV Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 V a Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 94-679 du 8 août 1994 art. 69 I 1° Journal Officiel du 10 août 1994)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 62 V b Journal Officiel du 21 décembre 1993 en vigueur le 1er juillet 1994)

(Loi n° 94-679 du 8 août 1994 art. 69 I 3° Journal Officiel du 10 août 1994 en vigueur le 1er juillet 1995)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 84 II Journal Officiel du 5 février 1995)

~~— Les organismes de formation qui accueillent des jeunes titulaires du contrat de travail définis à l'article L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 sont soumis au contrôle de l'Etat dans des conditions définies par décret.~~

Article L981-12 [abrogé par l'article 12]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 4°, art. 4 V Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~— Jusqu'au terme prévu par le contrat ou, à défaut, jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion, les titulaires des contrats de travail définis aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.~~

Chapitre 2 : Stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'Etat—Périodes de professionnalisation [modifié par l'article 14]

Article L982-1 [modifié par l'article 14]

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 5°, art. 4 VI Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 51 I Journal Officiel du 21 décembre 1993)

~~L'Etat peut prendre l'initiative de programmes de stages de formation professionnelle pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans. Ces stages ont pour objet l'insertion sociale et professionnelle ou l'aide à l'orientation professionnelle approfondie et l'initiation à la vie professionnelle des jeunes. Ils doivent prévoir une formation en alternance.~~

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;

2° Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

3° Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

4° Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3.

Article L982-2 [modifié par l'article 14]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 5° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~L'Etat apporte son concours au financement des stages prévus à l'article L. 982-1, dans les conditions définies au titre IV du livre IX. Ces stages font l'objet de conventions conclues par l'Etat avec des établissements, organismes ou associations qui dispensent l'enseignement général ou technologique, qui assurent la formation professionnelle, ou qui préparent les jeunes à leur insertion dans la vie professionnelle et sociale.~~

~~La convention décrit le programme de formation du stage. Elle précise également les modalités de collaboration entre l'établissement ou l'organisme signataire et les organismes ou entreprises qu'il associe à l'action de formation au titre de l'exercice d'une activité sur les lieux de travail.~~

~~Lorsque le stage est organisé en alternance, la convention prévoit les modalités de coopération entre l'organisme de formation et les entreprises d'accueil, en particulier pour le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.~~

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords

collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés au premier alinéa.

Article L982-3 [modifié par l'article 14]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 5°, art. 4 VII Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~— Les jeunes bénéficiaires des stages prévus à l'article L. 982-1 sont rémunérés par l'Etat en fonction des dispositions du titre VI du livre IX du présent code.~~

~~— Les dispositions du chapitre II du titre VI du livre IX du présent code sont applicables aux bénéficiaires des stages mentionnés à l'article L. 982-1.~~

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article L982-4 [modifié par l'article 14]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 5° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~— Des mesures d'ordre réglementaire déterminent les caractéristiques spécifiques à chaque type de stages prévus à l'article L. 982-1, notamment du point de vue de la durée du stage et des catégories spécifiques de jeunes auxquelles ces stages s'adressent.~~

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article L982-5 [abrogé par l'article 14]

(inséré par Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 5° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

~~— Les dispositions du présent livre sont applicables, sous réserve des règles particulières énoncées aux deuxième et troisième alinéas, aux stages organisés par les associations qui ont pour objet de définir et de mettre en œuvre, pour les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans, un plan d'insertion professionnelle comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprise et de périodes de formation, lorsque les associations ont été créées en vertu des stipulations d'un accord collectif au sens de l'article L. 132-1.~~

~~— Pendant la période de formation, les stagiaires perçoivent une rémunération, versée dans tous les cas par l'association, et dont le montant est déterminée par décret.~~

~~— Pour la durée de la période au cours de laquelle il est mis à la disposition d'une entreprise, le stagiaire perçoit de l'association une rémunération équivalente à celle d'un travailleur de la branche considérée, compte tenu de son âge et du poste de travail qu'il occupe.~~

~~— Cette rémunération et les charges sociales y afférentes sont versées par l'entreprise à l'association.~~

~~— Celle-ci bénéficie du concours financier de l'Etat prévu aux articles L. 982-2 et L. 982-3.~~

Chapitre III - Dispositions financières [créé par l'article 15]

Article L. 983-1 [créé par l'article 15]

Les organismes collecteurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Article L. 983-2 [créé par l'article 15]

Dans la limite d'un plafond fixé par décret, les contributions prévues à l'article L. 351-3-1 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus mentionnés à l'article L. 981-1.

Dans ce cas, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 peuvent prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article L. 983-1.

Article L. 983-3 [créé par l'article 15]

Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats définis au chapitre I^{er} du présent titre ou des périodes de professionnalisation définies au chapitre II. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret.

Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1.

Article L. 983-4 [créé par l'article 15]

Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives

d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.

Titre 9 - Contrôle de la formation professionnelle continue

Chapitre 1 : Du contrôle de la formation professionnelle continue

Article L991-1 [modifié par l'article 29 ex 27]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 47, art. 48 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 49 II Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 III Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 VI Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 22 I Journal Officiel du 19 juillet 1992)

(Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 art. 15 III Journal Officiel du 17 octobre 1997)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 144 I Journal Officiel du 18 janvier 2002)

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :

1° Les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 950-1 et les actions prévues aux articles L. 900-2 et L. 900-3 qu'ils conduisent, financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue;

2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes habilités à percevoir la contribution de financement visée aux articles L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4, par les organismes de formation et leurs sous-traitants, par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et par les organismes qui assistent des candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience ;

3° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention ou réalisées dans le cadre des contrats mentionnés à l'article L. 981-7.

Le contrôle administratif et financier porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en oeuvre pour la formation professionnelle continue.

(...)

Article L991-3 [modifié par l'article 29 ex 27]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 47 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 III Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 VI Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 92-1336 du 16 décembre 1992 art. 333 Journal Officiel du 23 décembre 1992 en vigueur le 1er septembre 1993)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 152 II Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, le contrôle mentionné aux articles L. 991-1 et L. 991-2 est exercé par les inspecteurs et les contrôleurs de la formation professionnelle commissionnés à cet effet.

Ces agents sont assermentés dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Ils sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

L'administration fiscale, les organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 951-1, L. 952-1, L. 953-1, L. 953-3, L. 953-4, L. 961-9 et L. 961-10, le fonds national mentionné à l'article L. 961-13 et les administrations qui financent des actions de formation sont tenues de leur communiquer les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

L'autorité administrative présente chaque année au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle un rapport relatif à l'activité des services de contrôle et au développement de l'appareil régional de formation professionnelle.

Article L991-4 [modifié par l'article 29 ex 27]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 47 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 III Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 VI Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 35 II Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 art. 22 II, III Journal Officiel du 19 juillet 1992)

~~— Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à vérifier que l'employeur a satisfait aux obligations imposées par les articles L. 931-20, L. 950-1, L. 950-2, L. 950-2-1, L. 950-2-2, L. 950-2-4 et L. 950-3.~~

Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait aux obligations imposées par l'article L. 931-20 et par les chapitres I^{er}, II et IV du titre V du présent livre.

Les employeurs, les organismes de formation et les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences sont tenus de présenter à ces agents les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées à l'article L. 950-2. A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article L. 950-1.

Si le défaut de justification est le fait de l'organisme de formation ou de l'organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, celui-ci doit rembourser à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

~~— Les employeurs sont tenus de justifier des dépenses exposées dans le cadre des conventions conclues avec l'Etat, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.~~

Les employeurs sont tenus de justifier de la réalité des actions qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut, ces actions sont réputées inexécutées.

(...)

Article L991-8

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 47 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 III Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 19 VI Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 75 V Journal Officiel du 21 décembre 1993)

Les contrôles prévus au présent chapitre peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

Les résultats du contrôle sont notifiés à l'intéressé dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin de la période d'instruction avec l'indication des procédures dont il dispose pour faire valoir ses observations. Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du Trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes.

Les décisions de rejet de dépenses, de retrait d'habilitation, de résiliation de la convention ou de reversement mentionnés au présent chapitre prises par l'autorité de l'Etat chargée de la formation professionnelle ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si la procédure contradictoire mentionnée au deuxième alinéa a été respectée. Ces décisions sont motivées et notifiées aux intéressés.

S'il y a lieu, transmission en est également faite à l'administration fiscale. Le recouvrement des versements exigibles et des pénalités correspondantes est immédiatement poursuivi dans les conditions prévues au paragraphe I de l'article L. 951-9.

~~Lorsque les contrôles ont porté sur des actions financées par l'Etat et les collectivités locales, l'autorité administrative chargée de la formation professionnelle leur transmet les résultats du contrôle pour la partie les concernant.~~

Lorsque les contrôles ont révélé l'inexécution d'actions financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, l'autorité administrative chargée de la formation professionnelle les en informe, chacun pour ce qui le concerne, à l'issue de la procédure contradictoire prévue au deuxième alinéa.

(...)

Chapitre 3 - Dispositions pénales

(...)

Article L993-3

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 75 IV Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 92-1336 du 16 décembre 1992 art. 322 Journal Officiel du 23 décembre 1992 en vigueur le 1er mars 1994)

Sera punie d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 250 000 F (1) ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne physique qui :

1° En qualité d'employeur, de travailleur indépendant, de membre des professions libérales et des professions non salariées aura, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent ~~en vertu des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1 du présent code et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984)~~ **en vertu des articles L. 931-20, L. 951-1, L. 952-1, L. 953-1, L. 953-3, L. 953-4 et L. 954 ;**

2° En qualité de responsable d'un fonds d'assurance formation, d'un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, d'un organisme collecteur ~~ou d'un organisme de mutualisation visés respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1, troisième alinéa (1°), L. 952-1 du présent code et 30 de la loi de finances pour 1985 précitée, ou d'un organisme visé au cinquième~~ **ou d'un organisme collecteur mentionnés aux articles L. 961-9, L. 961-10, L. 951-1, L. 952-1, L. 953-3 et L. 953-4, du fonds national mentionné à l'article L. 961-13 ou d'un organisme visé au cinquième alinéa de l'article L. 961-12, aura frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions législatives régissant l'utilisation de ces fonds.**

(1) Amende applicable depuis le 23 décembre 1993.

CODE RURAL

Livre VII : Dispositions sociales

Titre Ier : Réglementation du travail salarié

Chapitre III : Durée du travail

Section 2 : Heures supplémentaires

Article L713-6 [modifié par l'art.43 II-1°, ex.38]

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 7 II Journal Officiel du 18 janvier 2003)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 713-2 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement**. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

II. - Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Article L713-7 [modifié par l'art.43 II-2°, ex.38]

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 7 III Journal Officiel du 18 janvier 2003)

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou ~~un accord d'établissement~~ **ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 713-9, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au I de l'article L. 713-6, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 713-11 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

Article L713-11 [modifié par l'art.43 II-3°, ex.38]

Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 713-14. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.

Un contingent supérieur ou inférieur à celui qui est ci-dessus prévu peut être fixé par une convention collective ou un accord collectif étendus **ou un accord d'entreprise ou d'établissement**. Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine.

A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

Article L713-18 [modifié par l'art.54 8° II, ex.47]

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 7 VII Journal Officiel du 18 janvier 2003)

~~— Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 713-14, à l'article L. 713-8 et au cinquième alinéa de l'article L. 713-9 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 du code du travail.~~

Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 :

1° La violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;

2° L'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi.

Chapitre IV :Repos hebdomadaire et quotidien

Section 1 :Repos hebdomadaire

Article L714-2 [modifié par l'art.43 II-4°, ex.38]

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu **ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Article L714-3 [modifié par l'art.43 II-5°, ex.38]

Une convention ou un accord collectif étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut prévoir que les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel et qui fonctionnent à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de l'équipe de suppléance.

~~L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.~~

La convention ou l'accord collectif étendu prévu au premier alinéa comporte obligatoirement des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;

2° Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.

La rémunération des salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

~~A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.~~

A défaut de convention ou d'accord, l'utilisation de la dérogation prévue au premier alinéa est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Section 2 : Repos quotidien

Article L714-5 [modifié par l'art.43 II-6°, ex.38]

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu **ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement** peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

LOIS ET ORDONNANCES MODIFIEES

LOI n° 99-532 du 25 juin 1999

Première partie : De la réforme des caisses d'épargne.

Titre Ier : Dispositions permanentes.

Chapitre Ier : Le réseau des caisses d'épargne.

Article 17 [abrogé par l'art. 54 I- 8° IV, ex. 47]

Modifié par Loi 2003-706 2003-08-01 art. 45 JORF 2 août 2003.

~~Conformément aux I et III de l'article L. 132-7 du code du travail, dans un délai de quinze jours à compter de la signature par les représentants des employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'un avenant portant révision d'un accord collectif national, les organisations syndicales dont les représentants à la commission paritaire nationale constituent plus de la moitié des quatorze membres représentant le personnel à la commission paritaire nationale peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de cet accord. L'opposition est formulée par écrit et motivée, conformément au IV dudit article. Elle est notifiée à la Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance et aux organisations syndicales signataires.~~

LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000

Chapitre Ier : Durée légale du travail et régime des heures supplémentaires.

Article 5 [modifié par l'art. 50, ex. 43 bis]

Modifié par Loi 2003-47 2003-01-17 art. 5 JORF 18 janvier 2003.

I., II. - (Paragraphes modificateurs)

III- [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000.]

IV- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.

V- Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu:

- [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000] à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % ;

- [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000.]

Dans l'attente de la convention ou de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus reste fixé à 10 % au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005.

VI., VII. - (Paragraphe modificateurs)

VIII. - Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1 690 et 1 645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003, **2004 et 2005**. Ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier ~~2000~~ **2004**.

ORDONNANCE n°82-283 du 26 mars 1982 Ordonnance portant création des chèques-vacances

Article 2-1 [modifié par l'art. 54 I-8° II, ex. 47]

Modifié par Loi 2002-1576 2002-12-30 finances rectificative pour 2002 art. 77 JORF 31 décembre 2002 en vigueur le 1er janvier 2003.

I. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné au dernier alinéa de l'article 6 de la présente ordonnance, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés satisfaisant à la condition de ressources fixée au I de l'article 2 est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale. Le montant de l'avantage donnant droit à exonération, qui ne peut excéder les plafonds fixés au dernier alinéa de l'article 3, est limité, par salarié et par an, à 30 % du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle.

II. - L'exonération prévue au I ci-dessus est accordée si :

1° La fraction de la valeur des chèques-vacances prise en charge par l'employeur est plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;

2° Le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution, notamment la modulation définie conformément au 1° ci-dessus, font l'objet soit d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en oeuvre dans les entreprises de moins de cinquante salariés, soit d'un accord conclu dans les conditions prévues ~~aux deux premiers alinéas~~ à de l'article L. 132-30 du code du travail, soit d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, soit, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés ;

3° La contribution de l'employeur ne se substitue à aucun élément faisant partie de la rémunération versée dans l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.