

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

PROJET DE LOI

relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

NOR :

EXPOSÉ DES MOTIFS

L'accord sur la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2013 entre partenaires sociaux, confirme que la France peut se réformer profondément par le dialogue social.

Six mois après la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi, issue elle-même de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, il s'agit d'une nouvelle pierre majeure à l'édifice des réformes engagées lors de la Grande conférence sociale de juillet 2012 puis de celle de juin 2013.

Le succès de cette méthode ne réside pas seulement dans le nombre d'accords nationaux interprofessionnels : quatre en à peine plus d'un an, avec le contrat de génération en octobre 2012, la sécurisation de l'emploi en janvier 2013, la qualité de vie au travail en juin 2013 et maintenant la formation professionnelle. Ce dynamisme est en soi une réussite, mais le succès tient aussi et surtout à l'ampleur et à l'ambition de ces accords, et tout particulièrement de celui sur la formation professionnelle.

Trop d'accords ont apporté des ajustements partiels, parfois positifs mais insuffisants, à des dispositifs qui appelaient des réformes profondes. La formation professionnelle en est l'illustration, au travers de négociations, y compris la dernière de 2008-2009, pas toujours souhaitées par les partenaires sociaux eux-mêmes et ne conduisant qu'à des évolutions limitées dans leurs ambitions ou dans leurs effets (création du droit individuel à formation en 2004 par exemple).

L'accord du 14 décembre est appelé à imprimer une marque décisive pour notre système de formation professionnelle, revenant par certains aspects à l'esprit de l'accord initial de 1970 et de la loi fondatrice de 1971, et les adaptant aux exigences d'une économie et d'un marché du travail qui ont profondément changé depuis 40 ans.

Les deux objectifs fixés par le Gouvernement dans le document d'orientation adressé en juillet aux partenaires sociaux ont structuré cette réforme, pour faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises.

Le présent projet de loi est l'expression de cette ambition pour la formation professionnelle, refondée autour d'une innovation majeure longtemps espérée, la mise en place du compte personnel de formation, et se donnant enfin les moyens de former plus ceux qui en ont le plus besoin, les travailleurs moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des très petites, petites et moyennes entreprises, les salariés des secteurs et des entreprises fragilisés par les mutations économiques.

*

Outre la traduction dans notre droit du contenu de l'accord du 14 décembre, ce projet de loi fait plus largement évoluer les politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle en s'appuyant sur le dialogue social et le dialogue territorial.

Renforçant la mobilisation pour l'emploi et pour lutter contre le chômage, le projet de loi porte une réforme de l'apprentissage destinée, en complément de la réforme de la taxe d'apprentissage engagée dans la loi de finances rectificative pour 2013, à contribuer à l'objectif ambitieux de 500 000 apprentis par an d'ici à 2017.

Il comprend également d'autres mesures en faveur de l'emploi, pour renforcer l'efficacité de dispositifs éprouvés comme l'insertion par l'activité économique, ou plus récents, comme le contrat de génération. S'agissant de l'insertion par l'activité économique, il traduit dans la loi la simplification, l'harmonisation et la consolidation de ses modalités de financement public, attendues depuis de nombreuses années par le secteur. S'agissant du contrat de génération, il propose un assouplissement des modalités de son utilisation pour la transmission d'entreprise, réclamé par de nombreux acteurs.

Le projet de loi affirme également une ambition nouvelle pour la régulation des politiques de l'emploi, du travail et la formation professionnelle par une meilleure répartition des compétences et une plus grande complémentarité entre l'Etat, les partenaires sociaux et les régions.

Le projet de loi achève la décentralisation aux régions des compétences qui appartenaient à l'Etat en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Il organise une gouvernance nationale et régionale nouvelle et simplifiée, susceptible de mettre fin aux cloisonnements et aux doublons entre les différentes interventions.

L'espace régional est affirmé comme échelle pertinente de déploiement des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage comme de croisement avec les logiques sectorielles développées nationalement. C'est à ce niveau que s'organiseront les complémentarités :

- des interventions en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, renforcées autour de la mise en place du compte personnel de formation ; des financements destinés au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage ;
- des soutiens à des projets territoriaux autour des mutations économiques ; des réseaux s'inscrivant dans le cadre du service public de l'orientation et du conseil en évolution professionnelle.

**

Dans son deuxième titre, le projet de loi comporte des éléments décisifs pour conforter notre démocratie sociale.

Cette volonté de renforcer la démocratie sociale montre la place que le Gouvernement propose au Parlement d'accorder à la concertation et à la négociation entre partenaires sociaux, 30 ans après les lois Auroux.

Pour une démocratie sociale plus efficace, plus transparente, dotée d'acteurs reconnus et pleinement légitimes, le projet - qui a fait l'objet d'une concertation large et approfondie - propose de :

- créer pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale, sujet qui n'avait pas été traité par la loi du 20 août 2008 en même temps que la représentativité syndicale. Il s'agit d'une avancée majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles ;
- consolider les règles applicables en termes de représentativité syndicale, en procédant à des ajustements nécessaires et souhaités par tous les partenaires à la loi du 20 août 2008, issus du bilan dressé par le Haut conseil du dialogue social en décembre 2013 ;
- poser les bases d'un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales, qui clarifie, simplifie et consolide les ressources de ces organisations liées à la conception et à la gestion d'un certain nombre de politiques, soit directement par les partenaires sociaux eux-mêmes, soit en association forte avec la puissance publique. Le financement de leur contribution à ces missions d'intérêt général reposera désormais sur des bases claires et transparentes, reconnaissant le rôle du dialogue social et son nécessaire accompagnement financier, en complément du socle que doivent constituer les adhésions et les cotisations ;
- traiter le sujet connexe de la transparence des comptes des comités d'entreprise en prolongeant les travaux consensuels menés en 2012-2013 avec les organisations syndicales et patronales ;
- enfin faire évoluer, en tirant les conséquences de la réforme de la représentativité et en recherchant une modalité de désignation assise sur une large participation des salariés, les modalités de désignation des conseillers prudhommes, à compter du prochain renouvellement prévu fin 2015, pour préserver à long terme la crédibilité et la légitimité de l'institution que représente la justice prudhommale.

Le projet de loi enfin, dans un titre troisième, vient renforcer le rôle régalién de l'Etat en matière d'inspection du travail et de contrôle de la formation professionnelle, en particulier :

- les moyens de contrôle et le régime des sanctions lié au système d'inspection du travail, en vue de garantir une meilleure effectivité du droit du travail et une plus grande efficacité des contrôles ;

- les pouvoirs de contrôle et les sanctions applicables en cas de non-respect des règles applicables en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Le projet de loi présente entre ses trois titres une cohérence forte :

- l'amélioration du cadre de définition et de mise en œuvre des politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, comme la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, permet de nouvelles avancées dans le combat contre le chômage et pour le développement et la sécurisation de l'emploi ;
- il assure la cohérence de réformes trop souvent conduites séparément : par exemple sur la formation professionnelle en 2004, deux lois successives et non coordonnées, traduisant l'une un accord national interprofessionnel, l'autre une nouvelle étape de décentralisation, ou encore en matière de dialogue social, la loi du 20 août 2008 qui a traité de la représentativité syndicale sans évoquer la représentativité patronale, ni la question du financement de la démocratie sociale ;
- sur la méthode, il fait aboutir des chantiers ouverts lors des deux grandes conférences sociales de juillet 2012 et juin 2013, qui ont donné lieu à une négociation nationale et interprofessionnelle réussie (accord du 14 décembre sur la formation professionnelle), à une concertation quadripartite Etat-régions-partenaires sociaux inédite sur le compte personnel de formation (travaux achevés en décembre), à des concertations approfondies sur la réforme de l'apprentissage d'une part, et sur les différentes thématiques de la démocratie sociale d'autre part.

Le projet de loi est divisé en trois titres :

- le titre I^{er} porte sur les réformes relatives à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- le titre II porte sur la démocratie sociale ;
- le titre III concerne la dimension régaliennne de l'inspection et du contrôle des politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

Le titre I^{er} comprend trois chapitres :

- le premier chapitre concerne la formation professionnelle continue et s'attache à traduire au niveau législatif les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre et le fruit de la concertation Etat-régions-partenaires sociaux sur le compte personnel de formation ;
- le deuxième chapitre relatif à l'emploi constitue le volet non financier de la réforme de l'apprentissage, en complément de la réforme de la taxe d'apprentissage engagée dans la loi de finances rectificative pour 2013, complété d'autres mesures en faveur de l'emploi, notamment sur l'insertion par l'activité économique ou le contrat de génération ;
- le troisième chapitre traite des questions de gouvernance des politiques nationales et régionales en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle. Il achève la décentralisation aux régions des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle de publics spécifiques privés d'emploi.

Le premier chapitre compte cinq articles.

Lors de sa création en 1971, le système de formation professionnelle continue avait pour objet essentiel d'assurer un financement pérenne et suffisant pour la formation des salariés.

Si ses principes conservent toute leur légitimité, le niveau élevé du chômage, la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et l'accélération des mutations économiques conduisent de plus en plus à considérer la formation professionnelle comme un levier décisif de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi.

De nombreuses réformes sont intervenues ces dernières années, multipliant les ajustements parfois positifs du système sans que ce dernier ne soit jamais réinterrogé dans sa globalité, de sorte qu'il se caractérise aujourd'hui par une complexité et un cloisonnement qui nuisent à son efficacité.

Alors que l'objectif de financement de 1971 semble atteint, les entreprises consacrant à la formation professionnelle des financements allant bien au-delà de leurs obligations légales, force est de constater que les personnes les plus fragiles sur le marché de l'emploi – salariés les moins qualifiés, jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, demandeurs d'emploi, salariés dans les plus petites entreprises - n'en bénéficient pas suffisamment.

S'appuyant essentiellement sur le respect par les entreprises d'une obligation fiscale, le système est peu à peu apparu comme centré à l'excès sur les moyens au détriment des finalités : permettre l'accès de tous à la connaissance et aux compétences ; sécuriser les parcours des personnes ; rendre possible la promotion sociale et professionnelle ; renforcer la compétitivité des entreprises.

En cela, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 relatifs à la sécurisation de l'emploi qui ont créé le compte personnel de formation, l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 marque une rupture :

- en donnant corps au compte personnel de formation, au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur, et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation des entreprises ;
- en substituant pour les employeurs une « obligation de faire » à une « obligation de financer » par le biais de la suppression de la cotisation obligatoire de 0,9 % de la masse salariale due au titre du financement du plan de formation ;
- en réorientant les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- en simplifiant radicalement le système de collecte, d'affectation et de mobilisation des fonds pour le rendre plus transparent, plus lisible et plus simple d'accès pour les entreprises comme pour les personnes, grâce notamment à la réforme des contributions obligatoires et à la mise en place du conseil en évolution professionnelle ;
- en dynamisant le dialogue social dans les branches et dans les entreprises sur les enjeux de formation et de compétences.

Il appartient désormais au législateur de transposer les dispositions de cet accord ambitieux et de lui donner sa pleine portée de réforme en profondeur du système de formation professionnelle, un système favorisant davantage la formation de ceux qui en ont le plus besoin et donc rétablissant une plus grande équité dans l'accès à la formation professionnelle, un système faisant de la formation professionnelle un levier clef de la compétitivité de notre pays, un système simplifiant le financement de la formation en désignant des collecteurs uniques et en homogénéisant les taux de contribution.

L'**article 1^{er}** a pour objet d'organiser la mise en œuvre du compte personnel de formation en posant ses principes et modalités essentielles de fonctionnement. Il supprime par ailleurs le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation, introduit par la loi du 14 juin 2013 pour la sécurisation de l'emploi, constitue un élément central de la réforme dont la mise en œuvre, décrite dans l'article 1^{er} du projet de loi, permettra d'accroître la cohérence et l'efficacité du système actuel de formation professionnelle.

Les modifications apportées à l'article L. 6111-1 du code du travail ainsi que les nouvelles dispositions introduites par la section première du chapitre III du titre II du livre III de ce même code posent les principes généraux du compte personnel de formation.

Les nouveaux droits acquis au titre de ce compte sont attachés à la personne et ouverts dès l'entrée dans la vie professionnelle (16 ans, voire 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour les jeunes concernés) jusqu'au départ en retraite. Ils sont comptabilisés en heures et mobilisés volontairement par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, afin de suivre une formation. Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel de formation n'est jamais fautif.

Si la durée de la formation est plus longue que le nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet d'abondements par l'employeur, le salarié, l'OPCA, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les branches professionnelles, l'Etat, l'institution gérant

le compte personnel de prévention de la pénibilité, les conseils régionaux, Pôle Emploi et l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap.

Le compte personnel de formation peut servir à financer des formations permettant d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Les formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées selon des listes établies par les partenaires sociaux.

Par ailleurs, il est prévu la création d'un système d'information du compte personnel de formation permettant à son titulaire de connaître son nombre d'heures créditées, les formations éligibles, et permettant la gestion des droits inscrits par la caisse des dépôts et de consignations qui en sera l'organisme gestionnaire.

Le projet de loi précise ensuite les modalités de mise en œuvre du compte pour les salariés.

Au titre des périodes d'activité, le compte est alimenté de 20 heures par an jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis de 10 heures par an jusqu'à un maximum de droits acquis de 150 h. Un abondement supplémentaire de 100 heures est accordé au salarié qui, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, n'a pas eu les entretiens professionnels auxquels il a droit et n'a pas bénéficié d'au moins deux mesures parmi les trois catégories suivantes : actions de formation ; progression, salariale ou professionnelle ; acquisition d'éléments de certification, par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience. Le compte peut également être abondé par accord d'entreprise, de branche ou par le biais d'un accord conclu par les représentants des salariés et des employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

L'accord de l'employeur pour la mobilisation du compte par le salarié n'est pas requis lorsque la formation est faite hors temps de travail ou lorsqu'elle vise l'acquisition du socle de compétences.

Dans la limite du nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation, les frais de formation du salarié sont pris en charge par l'employeur en cas d'existence d'un accord d'entreprise spécifique, ou, à défaut, par l'OPCA. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge les frais de formation des salariés mobilisant leur compte personnel de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation ou ceux des demandeurs d'emploi.

Les formations éligibles au titre du compte personnel de formation pour les salariés figurent sur une liste établie soit par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, soit par le comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), soit par le comité régional de la formation professionnelle et de l'emploi (CPRFPE). Ces formations sont définies parmi les formations sanctionnées par une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle, celles sanctionnées par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou par celles inscrites à l'inventaire ou visant à acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Enfin, le projet de loi décrit la mise en œuvre du compte pour les demandeurs d'emploi.

Les formations éligibles au titre du compte personnel de formation sont définies par une liste élaborée par le CPRFPE après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). Cette liste est élaborée à partir de

celle élaborée par le CPNFPE et par le programme régional de formation des régions et de Pôle emploi.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation à compter du 1er janvier 2015. Les heures non consommées au titre du DIF restent utilisables dans les conditions désormais définies pour le compte personnel de formation.

L'**article 2** vise à faire de la formation professionnelle et des compétences des salariés un élément central du dialogue entre salariés et employeurs au sein des branches professionnelles et au sein des entreprises. De nouveaux leviers sont créés à cette fin, au niveau individuel, par le biais de l'entretien professionnel, ou au niveau collectif, avec les instances représentatives du personnel dans le cadre de l'information consultation sur le plan de formation et avec les organisations syndicales de salariés dans le cadre de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les I à IV de l'article 2 renforcent la négociation collective et le rôle des instances du personnel en matière de formation professionnelle.

La négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches s'appuie sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les commissions paritaires nationales de l'emploi au niveau de chaque branche.

A l'échelle des entreprises, la négociation triennale obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'inscrit dans une ambition bien ancrée de meilleure anticipation des mutations économiques et de leurs conséquences sur l'emploi. Elle doit désormais nécessairement traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble des thèmes obligatoirement abordés dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

La consultation du comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés et plus porte désormais non seulement sur l'exécution de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir mais aussi sur l'exécution de l'année en cours. Elle se fait nécessairement lors de deux réunions distinctes et selon un calendrier fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret. Elle porte sur un plan de formation qui peut désormais être triennal si un accord d'entreprise le prévoit. Elle nécessite la transmission au comité d'entreprise d'une liste de documents pouvant être enrichie par accord d'entreprise.

Afin de mieux apprécier l'évolution des compétences des salariés et de favoriser leur progression professionnelle, le VI de l'article 2 renforce le suivi par l'employeur des compétences et des formations des salariés par la généralisation d'entretiens professionnels tous les deux ans dans toutes les entreprises. Cet entretien est également réalisé après toute longue période d'absence de l'entreprise.

Tous les six ans de présence continue du salarié dans l'entreprise, cet entretien professionnel permet de dresser un bilan de son parcours professionnel et de son accès à la formation.

Le IX de l'article 2 vise à permettre le développement encadrée de la formation ouverte et à distance en clarifiant ce que doit prévoir dans ce cas le programme de formation, à savoir notamment la nature des travaux demandés, le temps estimé pour le réaliser et les modalités de suivi et d'évaluation.

L'article 3 a pour buts de réformer les périodes de professionnalisation et de préciser les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Le I de l'article 3 élargit les bénéficiaires potentiels d'une période de professionnalisation et précise l'objet des périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation seront désormais accessibles aux salariés en contrat unique d'insertion ou relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

Par ailleurs, l'objet des périodes de professionnalisation est précisé en renforçant leur ambition qualifiante ou certifiante tout en laissant la porte ouverte à des formations visant l'acquisition du socle de compétences.

Le II de l'article 3 prévoit que les périodes de professionnalisation bénéficient d'une durée minimale fixées par décret afin qu'elles répondent précisément à leur objet.

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, les IV et V de l'article 3 consacrent le principe de gratuité pour le salarié concerné et réinscrivent au niveau législatif l'obligation de tutorat dans un objectif d'égal accès, d'accompagnement et de qualité de ces contrats.

Enfin les VII et VIII ouvrent également l'accès à la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit individuelle ou collective, aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés relevant de structures d'insertion par l'activité économique.

L'article 4 a pour objectifs de simplifier et d'optimiser le financement de la formation professionnelle afin qu'elle puisse mieux bénéficier aux publics fragiles et que les dépenses de formation soient davantage considérées par les entreprises comme des investissements.

Le I rappelle que les employeurs ont l'obligation de contribuer au développement de la formation professionnelle continue en finançant directement des actions de formation, notamment au titre du plan de formation, et en s'acquittant de contributions spécifiques.

Ces contributions spécifiques sont repensées. L'obligation fiscale de financement au titre du plan de formation est supprimée ainsi que le système de dépenses libératoires qui l'accompagnait et permettait à une entreprise de réduire ou de se libérer totalement de son obligation si elle finançait directement des actions de formation.

Cet article transforme profondément les modalités de financement de la formation professionnelle continue. A un système dans lequel coexistaient trois contributions dont les taux variaient pour les trois catégories de taille d'entreprise définies (moins de 10 salariés ; un à 20 salariés ; plus de 20 salariés) et pour lesquelles les entreprises, hormis les petites, devaient verser leurs contributions à au moins deux organismes collecteurs, est substitué un système où une contribution unique est versée à un unique organisme collecteur paritaire, avec des taux qui ne varient qu'en fonction du passage ou non du seuil de 10 salariés.

Ainsi, les II à IV de l'article simplifient les dispositions relatives au versement de la contribution due au titre de la formation professionnelle en uniformisant les taux de contribution et en fixant un taux minimal unique de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Les V à VIII posent l'existence d'un financement spécifiquement dédié au compte personnel de formation à hauteur d'au moins 0,2 % de la masse salariale dans toutes les entreprises de 10 salariés et plus. Par ailleurs, ils traduisent la volonté des partenaires sociaux que les employeurs de dix salariés et plus puissent, sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise, financer directement la mise en œuvre du compte personnel de formation de leurs salariés à hauteur d'au moins 0,2 % de leur masse salariale. Cette possibilité est encadrée pour s'assurer qu'à défaut d'utilisation effective de ces fonds au titre du financement des comptes personnels, un reversement soit fait à l'OPCA concerné, ou, à défaut, au Trésor public.

L'employeur versera par ailleurs, en application des points IX et X, la contribution unique directement à un seul OPCA selon des modalités de collecte décrites dans l'article 5.

L'article 5 a pour objet d'adapter les missions des organismes paritaires et les modalités de gestion et d'utilisation des fonds collectés pour les adapter aux objectifs de la réforme, mais aussi de simplifier le code du travail en rationalisant la structure et l'écriture des articles relatifs aux OPCA.

La réforme du financement de la formation professionnelle continue, la création du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle ainsi que les nouvelles orientations fixées par l'ANI au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ont un impact important sur les missions et les modalités de fonctionnement des organismes collecteurs paritaires agréés.

Les I, II et III de l'article 5 permettent d'actualiser la définition et les missions des organismes collecteurs paritaires agréés en intégrant :

- la collecte des contributions uniques obligatoires au titre de la formation professionnelle continue, qui implique que les OPCA collectent demain l'ensemble des fonds de la formation professionnelle non directement dépensés par les entreprises, fonds permettant de financer y compris le congé individuel de formation ;
- les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Les OPCA deviennent donc des organismes collecteurs globaux des fonds de la formation professionnelle ayant pour mission de favoriser le développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'article 5 définit les missions des OPCA en tant qu'organismes pouvant prendre en charge directement ou indirectement (par le biais d'autres organismes) le financement des formations relevant du plan de formation, du congé individuel de formation, des formations financées au titre du compte personnel de formation, des périodes de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Leur rôle en matière de qualité des formations est renforcé et consacré comme l'une de leurs missions à part entière.

Au-delà de la collecte des contributions obligatoires, il leur est reconnu la possibilité de recevoir des contributions supplémentaires conventionnelles ou versées volontairement par les entreprises.

Le IV crée pour les entreprises de moins de 300 salariés des sections particulières de gestion des contributions en fonction de la taille des entreprises et crée un mécanisme de reversement descendant des fonds des entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés, selon des modalités fixées par l'OPCA concerné.

Les points XII à XV modifient substantiellement le fonctionnement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en prévoyant :

- le versement par les OPCA d'une part fixée par décret – et non plus annuellement au travers d'un montant de la collecte des organismes collecteurs fixé par les partenaires sociaux - des contributions dues par les entreprises de plus de 10 salariés ;
- de modifier les missions du fonds paritaire. En effet, que ce soit dans le cadre de la mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi ou dans le soutien de l'effort de formation des entreprises de moins de 10 salariés, le fonds paritaire voit son champ d'action s'élargir ;
- enfin, de réformer le fonctionnement de la péréquation, en introduisant un critère favorisant le développement de tous les contrats en alternance et non plus du seul contrat de professionnalisation.

Pour finir, les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation font dorénavant l'objet d'un chapitre spécifique dans le code du travail. Ces organismes sont chargés du financement des congés individuels de formation, délivrent le conseil en évolution professionnelle créé par la loi pour la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, s'assurent de la qualité des formations dispensées et accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi.

Ils reçoivent désormais leurs ressources des collecteurs uniques que sont les OPCA.

Le deuxième chapitre du titre I comprend également cinq articles, relatifs à l'emploi et notamment à la réforme de l'apprentissage.

Le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi a fixé l'objectif de faire progresser le nombre d'apprentis de 435 000 aujourd'hui à 500 000 en 2017.

Le Gouvernement a lancé une large concertation relative à l'apprentissage sur la base d'une feuille de route construite à partir des conclusions de la dernière grande conférence sociale. Elle a permis de recueillir les points de vue de plus de 30 organisations (partenaires sociaux, régions, chambres consulaires, branches professionnelles, réseaux de l'enseignement supérieur...) sur la base d'un document de cadrage.

Il en est résulté une réforme de la taxe d'apprentissage, votée en loi de finances rectificative pour 2013, destinée à orienter une part croissante de cette taxe vers l'apprentissage lui-même, et à accompagner financièrement le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Après la décision du Conseil constitutionnel sur la loi de finances rectificative pour 2013, une partie de cette réforme de la taxe d'apprentissage sera reprise et précisée pour permettre son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Le présent projet de loi comporte en complément les dispositions législatives suivantes.

L'**article 6** vise à dynamiser les politiques d'apprentissage en élargissant les compétences de la région, en cohérence avec son rôle renforcé dans les circuits financiers de l'apprentissage. La région doit disposer d'outils de pilotage plus nombreux afin de pouvoir mettre en place une politique de l'apprentissage correspondant aux besoins du territoire régional.

Dans cette perspective, l'article 6 met fin au système des contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'Etat et les régions, en cohérence avec la pleine responsabilité de la collectivité régionale sur sa compétence, d'une part, et avec l'affectation directe aux régions des ressources financières correspondantes, d'autre part. La génération actuelle de contrats d'objectifs se poursuivra jusqu'à son terme.

Dans l'exercice de sa compétence, la région pourra, pour déployer son action en matière d'apprentissage, élaborer des contrats d'objectifs et de moyens avec l'Etat (d'une nature différente puisque ne reposant plus sur un cofinancement de la compétence régionale), les organismes consulaires et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

De même, l'article 6 procède à une décentralisation complète de la création des centres de formation d'apprentis, la région se voyant investie d'une compétence exclusive en la matière.

L'**article 7** est relatif au contrat d'apprentissage.

Il vise tout d'abord à préciser les modalités de mise en œuvre de la gratuité de la conclusion du contrat d'apprentissage. Au-delà des dispositions de l'article L. 6224-4 du code du travail qui fixent le principe de la gratuité de la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage, le principe de la gratuité du contrat d'apprentissage en tant que formation initiale est régi par sa corrélation avec la gratuité scolaire. Il s'agit toutefois de distinguer les frais liés à la formation et les « services hors formation » en excluant le paiement d'une participation financière pour ces derniers. Le présent article réaffirme ce cadre général au bénéfice de l'employeur, mais également de l'apprenti, afin que le développement de l'apprentissage ne soit pas freiné par des obstacles financiers tant en ce qui concerne la conclusion du contrat que son enregistrement.

L'article 7 introduit aussi la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. Cette disposition permettra notamment pour les jeunes qui en seront bénéficiaires de se trouver en position plus favorable dans leurs recherches de logement ou de prêts bancaires, l'employeur pouvant aussi y trouver un intérêt en termes d'attractivité et de fidélisation à l'issue de la période de formation. Dès la période d'apprentissage terminée, la relation contractuelle se poursuivra dans le cadre du droit commun du contrat de travail.

L'article 7 a enfin pour objet de permettre la généralisation progressive d'une formation adaptée des maîtres d'apprentissage, dans le cadre des conventions de branche applicables.

L'**article 8** renforce et précise les missions confiées aux centres de formation d'apprentis (CFA) sur différents registres, notamment la consolidation du projet de formation, l'appui aux jeunes pour la recherche d'employeurs en lien avec le service public de l'emploi et la relation avec les maîtres d'apprentissage.

L'article 9 porte sur les questions financières relatives aux coûts de formation, d'une part, au circuit de la collecte de la taxe d'apprentissage, d'autre part.

Il vise en premier lieu à harmoniser la méthodologie de calcul utilisée par l'ensemble des régions pour déterminer le coût de formation fixé dans la convention de création des CFA. Cette méthodologie de calcul sera fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur proposition du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles qui regroupera l'ensemble des acteurs de l'apprentissage (Etat, régions, partenaires sociaux, organismes consulaires).

Les coûts de formation déterminés dans le cadre de cette méthodologie serviront de base aux versements obligatoires de taxe d'apprentissage effectués par les entreprises au titre de la formation de leurs apprentis.

L'article 9 prévoit par ailleurs une rationalisation du réseau des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) que ce soit au niveau national ou régional, ramenant leur nombre de près de 150 au total à une vingtaine au niveau national et un par région.

Au niveau national, seuls les organismes paritaires collecteurs agréés de branches professionnelles ou interprofessionnels pourront être agréés à collecter et reverser la taxe d'apprentissage. Dans ce cadre, des convention-cadres de coopération pourront être conclues avec les ministères pour développer les formations professionnelles et technologiques initiales ou des actions de promotions.

Au niveau régional, une seule chambre consulaire sera habilitée à collecter et reverser les fonds affectés de la taxe d'apprentissage, selon des modalités définies dans le cadre d'une convention conclue avec les autres chambres consulaires de la région.

Les OCTA pourront déléguer la collecte et la répartition des fonds affectés de la taxe d'apprentissage après avis des services chargés du contrôle de la formation professionnelle.

Les missions des OCTA et leurs modalités de financement seront définies, au niveau régional, dans une convention d'objectifs et de moyens conclue avec les collecteurs régionaux inter-consulaires ou seront intégrées, au niveau national, dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens d'ores et déjà signées avec les OPCA.

Cet article établit des règles de transparence en imposant aux OPCA/OCTA la tenue d'une comptabilité analytique afin de pouvoir assurer une traçabilité des versements perçus et effectués au titre de l'apprentissage, mais également en établissant une interdiction de cumul d'activités pour les salariés et administrateurs des OCTA, chargés du reversement des fonds non affectés de la taxe d'apprentissage et ceux des CFA, bénéficiaires de ces reversements.

Il fixe également les conditions de cessation des activités d'un OCTA et organise une période transitoire concernant la mise en œuvre de la réforme de la collecte.

L'article précise également les conditions dans lesquelles les OCTA procèdent à l'affectation des fonds dits libres, non affectés par les entreprises, en fixant une procédure nouvelle associant la gouvernance régionale et en particulier le conseil régional, afin d'assurer la meilleure complémentarité des financements.

Enfin, l'article instaure des dispositions spécifiques pour le versement de la taxe d'apprentissage pour les employeurs de salariés intermittents du spectacle.

L'article 10 propose des mesures d'amélioration de plusieurs autres dispositifs de la politique de l'emploi.

En premier lieu, le texte procède à une amélioration du dispositif du contrat de génération lorsqu'il est utilisé comme un outil de transmission d'entreprise. Le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, qui embauche un jeune âgé de moins de 26 ans en CDI, dans la perspective d'une transmission d'entreprise peut bénéficier de l'aide contrat de génération. Au regard des observations sur l'âge des jeunes susceptibles de reprendre une entreprise, il est proposé de porter l'âge du jeune à 30 ans pour accroître les possibilités de transmission d'entreprise.

L'article 10 prévoit ensuite des dispositions sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel, qui permettent à une personne engagée dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, acquérir de nouvelles compétences ou initier une démarche de recrutement. Cette possibilité existe aujourd'hui de manière éclatée dans le code du travail pour les salariés en contrat aidé ou en CDD d'insertion. Il est proposé d'harmoniser le cadre juridique applicable et d'étendre cette possibilité à toutes les personnes suivies dans le cadre d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle, sur prescription d'un opérateur du service public de l'emploi ou d'une structure de l'insertion par l'activité économique.

Enfin, l'article 10 comporte des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique, dans le cadre de la réforme engagée de son financement. Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) sont des structures privées de divers statuts subventionnées par l'Etat qui embauchent pour une durée déterminée des personnes éloignées de l'emploi et qui mettent en œuvre un accompagnement socioprofessionnel visant un accès ou un retour à l'emploi.

La réforme du financement se traduira par la généralisation en 2014 d'une seule modalité de financement pour toutes les SIAE : l'aide au poste d'insertion. Dans ce nouveau cadre, les embauches financées par aide au poste seront réalisées sous la forme de contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI). Pour les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), cette aide au poste se substituera aux aides actuellement accordées via le contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) à compter des embauches conclues à partir du 1^{er} juillet 2014.

Les dispositions ont pour objet d'introduire ou d'adapter des dispositions existantes en vue de l'entrée en vigueur de la réforme du financement des structures de l'IAE en 2014. Il s'agit :

- d'étendre au CDDI dans les ACI la possibilité qui existe actuellement pour les contrats aidés de déroger à la durée hebdomadaire de travail de 20h ;
- de supprimer des dispositions relatives aux contrats aidés dans les ACI rendues caduques par la réforme ;
- de permettre aux collectivités territoriales, qui sont susceptibles de porter des ACI, de recruter en CDDI.

Le troisième chapitre du titre I porte sur la gouvernance nationale et régionale des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et sur la décentralisation de compétences résiduelles de l'Etat en matière de formation professionnelle. Il comprend quatre articles.

L'**article 11** porte sur le renforcement des compétences des régions. Il précise les conditions dans lesquelles la région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle, afin de garantir l'accès à la qualification.

La région est désormais compétente vis-à-vis de tous les publics, y compris ceux relevant jusqu'à présent de la compétence de l'Etat (personnes handicapées, Français établis hors de France, personnes placées sous main de justice). Elle est également compétente vis-à-vis des personnes ayant quitté le système scolaire pour organiser les actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition des compétences clés, en complément de la politique nationale de lutte contre l'illettrisme conduite par l'Etat.

La région coordonne l'achat public de formations pour son compte et, concernant les formations collectives, pour le compte de Pôle emploi, et offre aux départements qui le souhaitent la possibilité d'effectuer l'achat public de formation.

La région acquiert également la possibilité, dans le respect des règles de la commande publique, d'habiliter des organismes pour la mise en œuvre d'actions de formation en direction de publics en difficulté (jeunes et adultes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion). A ce titre, l'article 11 pose les bases de la reconnaissance dans ce cadre d'un service intérêt économique général autour de la formation de ces publics et de leur accompagnement.

Un droit d'option est par ailleurs ouvert aux régions intéressées en vue d'une dévolution par l'Etat du patrimoine immobilier utilisé par l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dans le cadre de son activité.

L'article 11 investit également la région de prérogatives supplémentaires en matière de formations sanitaires : elle est notamment chargée de proposer à l'Etat le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en première année pour une formation donnée. De même, en matière de formations sociales, la région est chargée de l'agrément des établissements dispensant ces formations.

L'**article 12** concerne le service public de l'orientation et le conseil en évolution professionnelle.

Il précise les rôles respectifs de l'Etat et de la région. L'Etat définit au niveau national la politique d'orientation. La région coordonne, sur son territoire, l'action des organismes participant au service public de l'orientation. Elle assure, en outre, l'information sur la validation des acquis de l'expérience et met en réseau les centres de conseil en validation des acquis de l'expérience. Elle arrête, enfin, le cahier des charges sur la base duquel les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services sont reconnus comme participant au service public de l'orientation.

L'article 12 précise également le cadre du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

L'offre de service associée est définie par un cahier des charges national et mise en œuvre, au plan local, dans le cadre du service public de l'orientation.

Ce service gratuit est délivré par cinq opérateurs désignés par la loi (Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres, les Cap emploi, les missions locales et les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation) ainsi que par des opérateurs

régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Il consiste à accompagner les projets d'évolution professionnelle et à faciliter, en lien avec les besoins économiques des territoires, l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation.

L'**article 13** simplifie la procédure d'adoption du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles tout en enrichissant ses thématiques et en inscrivant ce support contractuel plus fortement dans une logique de négociation quadripartite, les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs pouvant en devenir dorénavant signataires.

L'**article 14** simplifie la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle et de l'emploi. Au niveau national, il procède à la fusion du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et du Conseil national de l'emploi, réunis en un Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, permettant ainsi d'assurer dans des domaines très liés (emploi, formation professionnelle, orientation) une concertation renforcée entre l'État, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes.

Dans le même esprit, il est procédé à la création des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, issus de la fusion des CCREFP avec le conseil régional de l'emploi. En leur sein, un bureau réunira l'Etat, la Région et les partenaires sociaux régionaux. Il sera le lieu de la concertation renforcée autour notamment des programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi, du compte personnel de formation ou du financement de l'apprentissage.

L'article 14 pose l'existence législative de la gouvernance interprofessionnelle nationale et régionale, entre les partenaires sociaux représentatifs. Celle-ci est notamment appelée à jouer un rôle majeur dans la définition des formations éligibles au compte personnel de formation.

Le titre II du projet de loi porte sur la réforme de la démocratie sociale. Il comprend cinq articles.

L'**article 15** crée un cadre pour la détermination de la représentativité patronale, traduisant la volonté partagée d'avancer sur ce sujet depuis la première grande conférence sociale de juillet 2012.

Il s'agit d'une étape majeure en matière de relations sociales. Jusqu'à présent, contrairement aux organisations de salariés, aucun texte ne définissait les conditions d'établissement et d'exercice de la représentativité de ceux qui sont appelés à négocier au quotidien dans les branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel avec les organisations de salariés en matière d'emploi, de conditions de travail, de rémunérations ou de formation professionnelle. Avec ce texte, les règles du jeu seront établies clairement et chacun pèsera de son vrai poids dans la négociation collective, tant du côté des salariés que du côté des employeurs.

Prenant acte de la « position commune » rendue publique le 19 juin 2013, à la veille de la deuxième grande conférence sociale, par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), et l'Union professionnelle artisanale (UPA), le Gouvernement a souhaité que les principes posés par ces organisations interprofessionnelles fassent l'objet d'un travail d'approfondissement qu'il a confié au directeur général du travail.

Celui-ci a remis son rapport le 23 octobre dernier au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Ce rapport constitue la source d'inspiration principale du texte. Déclinant et prolongeant de manière opérationnelle la position commune qui portait essentiellement sur la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel, le rapport aborde non seulement la question de la représentativité au niveau des branches professionnelles mais formule également des propositions en matière de validité des accords collectifs. Il met par ailleurs l'accent sur la nécessaire transparence financière des comptes des organisations professionnelles qui doit accompagner l'établissement de leur représentativité et fonder un système reposant sur la prise en compte de leurs adhérents comme critère de mesure de leur audience. Le rapport propose enfin des outils et des objectifs en vue de diminuer le nombre de branches professionnelles.

L'article 15 repose sur trois grands principes : le pragmatisme, afin de permettre à la négociation collective de se poursuivre dans des conditions renouvelées ; la transparence, qui doit s'imposer en particulier en matière d'établissement des cotisations et de certification des comptes ; la recherche de symétrie avec la représentativité syndicale, en imposant aux organisations d'employeurs le respect de la totalité des critères retenus par la loi du 20 août 2008 pour les organisations de salariés (ex : ancienneté, respect des valeurs républicaines, indépendance, influence), à l'exception de celui de l'audience. Sur ce sujet, il existe des différences fondamentales entre organisations de salariés et d'employeurs. Si la légitimité des premières repose sur l'élection organisée auprès des salariés, celle des secondes ne peut être fondée que sur l'adhésion des entreprises. Cette adhésion a une signification particulière en termes de reconnaissance de la capacité à négocier et emporte des conséquences juridiques spécifiques en termes d'opposabilité des accords.

L'article 15 énumère les critères cumulatifs de représentativité communs à deux niveaux de négociation collective (branche et niveau national et interprofessionnel), détermine les conditions de reconnaissance de la représentativité des organisations d'employeurs aux différents niveaux de négociation (le seuil d'audience que les organisations d'employeurs doivent atteindre si elles

veulent être reconnues représentatives est fixé à 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations d'employeurs). La représentativité des organisations d'employeurs au niveau national et interprofessionnel requiert en outre une représentativité dans quatre secteurs (industrie, construction, commerce et services).

L'article 15 pose également des règles en matière de traitement des multi-adhésions, c'est-à-dire des cas dans lesquels une organisation d'employeurs présente au niveau d'une branche professionnelle adhère à plusieurs organisations d'employeurs présentes au niveau national et interprofessionnel. Dans cette hypothèse, il est prévu que l'organisation de branche répartisse ses entreprises adhérentes et leurs salariés entre les différentes organisations. Cette répartition doit reposer sur des critères objectifs.

L'article prévoit qu'un accord collectif ne peut pas être étendu s'il a fait l'objet d'une opposition d'organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré représentant des entreprises employant plus de 50 % des salariés des entreprises adhérant aux organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Le texte vise par ailleurs à donner au ministre chargé du travail des pouvoirs en matière de restructuration des branches professionnelles, dès lors que les organisations d'employeurs représentatives à ce niveau ont pour adhérents moins de 5 % des entreprises de la branche.

Enfin, il est prévu que la première mesure d'audience aura lieu en 2017 et que l'obligation de certification des comptes, telle qu'elle résulte du présent projet de loi, s'applique à compter de l'exercice comptable 2015.

L'article 16 introduit des ajustements nécessaires aux dispositions sur la représentativité syndicale issues de la loi du 20 août 2008, suite au bilan établi en décembre 2013 par le Haut conseil du dialogue social.

La réforme de la représentativité syndicale, issue de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale complétée par la loi du 15 octobre 2010, a permis une profonde refonte des règles organisant la représentation des salariés par les organisations syndicales dans l'entreprise, dans les branches et au niveau national et interprofessionnel.

La légitimité tirée de l'élection fonde désormais la représentativité des organisations syndicales à tous les niveaux de représentation et leur capacité à construire par le biais des négociations collectives les règles qui s'appliquent à l'ensemble des salariés, syndiqués ou non.

La mise en œuvre des nouvelles règles de représentativité a fait l'objet d'un suivi et d'un bilan complet dans le cadre du Haut conseil du dialogue social. Ce bilan fait l'objet d'un rapport, transmis au Parlement.

Dans le prolongement de ce bilan, les dispositions de l'article 16 procèdent à une série d'ajustements en vue de clarifier, simplifier et, le cas échéant, adapter au regard des insuffisances identifiées, les dispositions actuellement en vigueur. Les ajustements proposés visent principalement à garantir une meilleure sécurité juridique pour les représentants syndicaux des salariés et pour les entreprises en intégrant notamment les réponses apportées par la jurisprudence.

Ces ajustements n'épuisent pas les adaptations nécessaires au dispositif issu des lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010, en particulier s'agissant de la représentativité dans les très petites

entreprises. Ces adaptations nécessitent de travaux de concertation complémentaires dans le cadre du Haut conseil du dialogue social avant leurs éventuelles traductions législatives pour la deuxième mesure de l'audience en 2017.

Les dispositions des I et II instaurent un délai entre l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et la première réunion de négociation avec les organisations syndicales, et allongent en conséquence le délai global des négociations préélectorales. Ces délais permettront une meilleure anticipation des élections par les organisations syndicales.

Les dispositions des III à VIII sécurisent les mandats des élus en cas de procédure d'arbitrage et clarifient les conditions d'intervention de l'autorité administrative lorsqu'aucune négociation n'a pu être engagée pour préparer le processus électoral.

Les dispositions des IX à XV harmonisent et clarifient les règles de validité des différentes clauses du protocole d'accord préélectoral.

Les dispositions du XVI prévoient les modalités selon lesquelles le syndicat doit porter à la connaissance des électeurs lors du dépôt de sa liste l'organisation syndicale à laquelle il est affilié pour permettre à celle-ci d'agréger aux niveaux supérieurs les suffrages recueillis par son syndicat affilié.

Les dispositions du XVII précisent la date de fin du mandat de délégué syndical en procédant à la codification de la jurisprudence sur ce point.

Les dispositions du XVIII assouplissent les règles de désignation d'un délégué syndical lorsque l'organisation syndicale représentative ne dispose d'aucun candidat ayant recueilli 10% des suffrages sur son nom propre.

Les dispositions du XIX permettent la désignation d'un délégué syndical sur un périmètre différent de celui sur lequel est organisée l'élection sur laquelle se fonde la mesure de la représentativité, pour permettre en particulier une désignation du délégué syndical au plus près des salariés.

Les dispositions du XX rétablissent, conformément aux préconisations de la Cour de cassation, la condition pour l'organisation syndicale d'être représentative pour lui permettre de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

Les dispositions du XXI intègrent l'exigence de transparence financière dans les critères de recevabilité des candidatures des organisations aux élections dans les très petites entreprises. Ce critère constitue ainsi un élément du socle commun applicable pour les organisations syndicales comme patronales pour l'ensemble des niveaux de représentations.

L'**article 17** pose des règles nouvelles relatives au financement des organisations syndicales et patronales.

Pour faire vivre la démocratie sociale et exercer leurs missions, les organisations syndicales et patronales mobilisent au quotidien des ressources financières, qui sont retracées dans les comptes certifiés qu'elles publient désormais en application de la loi.

Les ressources financières des organisations reposent en premier lieu sur les cotisations de leurs adhérents. Ces dernières constituent l'assise nécessaire sur laquelle se fonde l'action de

représentation et de défense des intérêts qui est au cœur du rôle institutionnel et statutaire des organisations syndicales et patronales. Cette assise n'a pas à être modifiée et n'est pas touchée par le dispositif proposé. Les mécanismes existants incitatifs à l'adhésion – tel que le crédit d'impôt désormais applicable, depuis la loi de finances pour 2013, aux cotisations des salariés aux organisations syndicales – visent à la consolider. Les règles encadrant la représentativité syndicale, ainsi que les règles proposées par le présent projet de loi pour la représentativité patronale, accordent une place essentielle au critère de l'autonomie financière des organisations.

Construite au fil de l'histoire sociale du pays, la gestion paritaire d'organismes en charge de politiques d'intérêt général (formation professionnelle, assurance chômage, retraites complémentaires, etc.) est également source de financements des organisations syndicales et patronales.

Ce sont ces financements qui doivent être aujourd'hui réformés pour pallier les fragilités qu'ils véhiculent :

- éclatés entre les différents organismes paritaires, ils n'offrent pas de garanties quant à une transparence globale des sources de financement des organisations ;
- rattachés directement aux ressources des organismes paritaires, ils présentent le risque d'une confusion entre la politique menée par l'organisme et l'incidence de celle-ci sur les finances des organisations ;
- cloisonnés à raison de leur origine, ils ne permettent pas une prise en charge satisfaisante des missions d'intérêt général accomplies par les organisations au titre de leur participation à la construction des politiques publiques dépassant la sphère du paritarisme de gestion.

En outre, les financements existants destinés aux organisations syndicales au titre de la formation économique et sociale syndicale (financement public et financement par les entreprises) doivent être repensés à l'aune des évolutions issues de la mesure de l'audience syndicale, d'une part, de la réforme de la formation professionnelle, d'autre part.

Sans modifier l'assise de financement tiré des cotisations des adhérents, l'article 17 opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations au travers de la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié, qui a vocation à se substituer aux financements actuels issus du paritarisme, en garantissant un niveau équivalent de ressources globales et un niveau égal de contribution financière des entreprises, et à intégrer les ressources publiques accordées aux organisations.

Le fonds paritaire est alimenté, d'une part, par une contribution mutualisée des entreprises, complétée, le cas échéant, par une contribution des organismes gérés paritairement dont la liste est fixée par décret, d'autre part, par une contribution de l'Etat. La contribution des entreprises ne constituera pas une nouvelle contribution, elle correspond à celle versée par les entreprises via des organismes paritaires, en particulier au titre de la formation professionnelle.

Le fonds a vocation à contribuer à financer la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement, la participation des organisations syndicales et patronales à la conception des politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat pour lesquels les partenaires sociaux sont associés, et, s'agissant des organisations syndicales de salariés, la formation économique et sociale syndicale.

Sont éligibles au titre des financements dédiés à la gestion paritaire, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que les organisations représentatives au niveau des branches qui y concourent. Divisés à parité entre les organisations

syndicales et patronales, ces financements sont répartis entre les organisations par la voie réglementaire.

Sont éligibles au titre des financements liés à la participation à la conception des politiques publiques, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que les organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3%. Les sommes attribuées à ce titre sont réparties sur une base forfaitaire entre les organisations.

Les crédits dédiés à la formation économique et sociale syndicale et pour l'animation et l'information des salariés exerçant des fonctions syndicales sont attribués aux organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3% en tenant compte de leur audience respective.

Le fonds paritaire est administré par une association paritaire regroupant les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui en assurent la présidence de manière tournante. Un commissaire du Gouvernement est désigné par le ministre chargé du travail.

Les organisations bénéficiaires des financements du fonds paritaire rendent compte de l'utilisation des sommes allouées dans un rapport annuel public. En l'absence de rendu-compte, les fonds peuvent être suspendus. Chaque année, le fonds adresse au Parlement et au Gouvernement un rapport sur l'utilisation des fonds.

L'article tire les conséquences de la mise en place du fonds paritaire en posant le principe de l'interdiction du financement direct ou indirect des partenaires sociaux par les organismes paritaires – les OPCA à partir du 1^{er} janvier 2015 et les autres organismes dont la liste est définie par décret à compter du premier exercice suivant la parution de ce dernier. Il autorise la prise en charge directe des frais de déplacement et de restauration.

Il abroge le dispositif dit du 0.08‰ qui impose à certains employeurs de maintenir le salaire de leur salariés en formation syndicale, cette prise en charge étant désormais assurée pour l'ensemble de salariés concernés par la mobilisation d'une fraction de la contribution assise sur l'ensemble des entreprises.

Il ajuste les dispositions relatives à la formation économique et sociale syndicale du code du travail pour tenir compte de la gestion des fonds au travers du fonds paritaire et pour en élargir et simplifier l'accès.

L'article 18 pose un cadre nouveau pour la transparence des comptes des comités d'entreprise.

La réglementation actuelle sur les comptes des comités d'entreprise est insuffisante, comme l'a souligné à plusieurs reprises la Cour des comptes dans de récents rapports.

Ce sont les organisations syndicales elles-mêmes qui, en 2011, ont souhaité que soit engagé un travail pour moderniser les dispositions du code du travail en la matière, dans la continuité des règles instaurées par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale sur la transparence des comptes des organisations syndicales et professionnelles.

Suite à cette demande, le Gouvernement a engagé une série de consultations avec les partenaires sociaux, qui ont abouti au constat de l'inapplicabilité de la réglementation actuelle et à la mise en place, en décembre 2011, d'un groupe de travail présidé par le directeur général du travail.

Les travaux ont été menés en toute transparence dans le cadre de ce groupe de travail associant les organisations syndicales et patronales, ainsi que le ministère de l'économie et des finances, la Chancellerie et l'Autorité des normes comptables.

Le présent projet est l'aboutissement de ce processus, auquel ont également été associés la Compagnie nationale des commissaires aux comptes et l'ordre des experts-comptables.

L'enjeu pour le groupe de travail était de permettre que tous les comités d'entreprise soient concernés par la transparence, sans que les obligations ainsi mises en place n'entravent le fonctionnement des comités d'entreprise de petite taille et ne grèvent de manière non justifiée leur budget.

Dans un contexte où le rôle du comité d'entreprise gagne en importance (consultation sur les orientations stratégiques suite à la loi sur la sécurisation de l'emploi, renforcement des consultations sur les événements qui ont un impact sur la marche de l'entreprise, etc.), il est important que les élus aient le temps de se centrer sur le cœur de leurs missions. Beaucoup de comités d'entreprise ont peu de moyens ; il ne s'agit pas de générer des charges administratives en décalage avec cette réalité.

Le présent article répond à cette problématique en prévoyant des obligations adaptées à la taille des comités d'entreprise.

L'article prévoit que tous les comités d'entreprise, quelles que soient leurs ressources, établissent des comptes annuels. Des modalités différentes d'établissement des comptes sont prévues en fonction de seuils relatifs à leur taille : comptabilité ultra simplifiée, comptabilité avec présentation simplifiée des comptes annuels et comptabilité et présentation de comptes annuels de droit commun.

L'article prévoit également l'obligation que tous les comités d'entreprise élaborent un rapport présentant des informations qualitatives sur leurs activités et leur gestion financière et que ce rapport comme les comptes soient portés à la connaissance des seuls salariés.

L'article met en place une obligation de consolidation et de certification des comptes ainsi que la mise en place d'une procédure d'alerte pour les comités dont les ressources sont les plus élevées.

Le II de l'article instaure la commission des marchés qui doit être créée dans les comités qui disposent des ressources les plus importantes. Cette commission choisit les fournisseurs et les prestataires du comité et établit un rapport d'activité annuel qui est annexé au rapport du comité d'entreprise.

Le III de l'article prévoit la mise en place d'un règlement intérieur dans les comités d'entreprise et précise les conditions d'application des obligations nouvelles aux différents types de comités d'entreprise (comité central d'entreprise, comité d'établissement, etc.).

Le IV rend applicables aux institutions sociales spécifiques des industries et gazières les nouvelles dispositions.

L'article 19 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions permettant de mettre en place de nouvelles modalités de désignation des juges prud'homaux s'appuyant sur la mesure de l'audience des organisations syndicales des salariés et des employeurs.

La justice prud'homale est un des piliers de l'ordre juridictionnel et une source essentielle de régulation des litiges nés des relations individuelles du travail. Il s'agit d'une construction originale de notre Etat de droit dont la spécificité et la légitimité doivent être préservées.

L'élection générale, mode actuel de renouvellement des conseillers prud'hommes, connaît aujourd'hui ses limites. En dépit d'un investissement sans cesse croissant des pouvoirs publics comme des organisations syndicales des salariés et des employeurs, le taux de participation ne cesse de décroître, avec un fort risque pour l'avenir quant à la légitimité de l'institution prud'homale.

Or la mise en œuvre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale rend aujourd'hui possible la désignation des conseillers prud'hommes sur la base des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales des salariés, elle-même largement établie par l'élection. Compte tenu de la réforme en cours en matière de représentativité patronale, la mesure de l'audience pourra également concerner le collègue employeur, à l'issue d'une période transitoire.

Les conseillers prud'hommes, dont le mandat a été prolongé par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, doivent être renouvelés au plus tard le 31 décembre 2015.

L'habilitation à procéder par ordonnance permettra la construction du cadre juridique nécessaire à la réforme – qui implique de modifier un grand nombre d'articles du code du travail – dans le respect du délai impératif de renouvellement des conseils de prud'hommes, tout en permettant une concertation approfondie avec l'ensemble des parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux, quant aux modalités précises de mise en œuvre du nouveau dispositif.

Par ailleurs, tirant les conséquences de l'allongement de la durée du mandat prud'homal par la loi du 15 octobre 2010, le II de l'article institue des autorisations supplémentaires d'absence accordées par l'employeur au salarié au titre de la formation prud'homale, dans la limite de six jours par an au titre des mandats exercés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015.

Le titre III du projet de loi fait évoluer le rôle régalién de l'Etat en matière d'inspection du travail et de contrôle de la formation professionnelle.

L'**article 20** renforce les moyens de contrôle et le régime des sanctions lié au système d'inspection du travail, en vue de garantir une meilleure effectivité du droit du travail.

Le I élargit les pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité du travail.

Les 2° et 3° du I améliorent les moyens d'expertise technique à disposition de l'inspection du travail. Les agents de contrôle pourront demander aux employeurs de faire procéder à des analyses de substances, matériaux, équipements ou matériel en vue de déterminer la présence d'agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs.

Le 6° du I constitue un élargissement du champ d'application du dispositif d'arrêt temporaire de travaux actuellement prévu à l'article L. 4731-1 du code du travail en cas de constatation par l'agent de contrôle d'un danger grave et imminent pour les travailleurs. Le dispositif de retrait immédiat des travailleurs pourra ainsi être mis en œuvre dans tous les secteurs professionnels et pas seulement sur les chantiers du BTP. Le champ d'intervention est élargi à toutes les activités exposant à l'amiante et sont ouverts des domaines nouveaux concernant les risques liés à l'utilisation d'équipements de travail dangereux et les risques électriques.

Les 1°, 4°, 5° et 7° du I constituent une simplification du dispositif d'arrêt temporaire d'activité en cas de situation dangereuse avérée résultant de l'exposition des travailleurs à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) suite à une mise en demeure de remédier à la situation non assortie d'effet. L'obligation de procéder systématiquement à un mesurage de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) sur demande de l'inspecteur du travail est supprimée, ce qui permettra d'élargir la capacité d'intervention de l'inspection du travail au-delà des 13 agents chimiques CMR pour lesquels existe une telle valeur limite contraignante. Par souci de cohérence, le régime juridique de la mise en demeure préalable est aligné sur celui des mises en demeure préalables obligatoires avant procès-verbal, la voie de recours est ainsi portée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) plutôt que devant le juge des référés.

Les 8° et 10° du I procèdent à des aménagements terminologiques afin de prendre en compte le nouvel article L. 8112-1 (cf. infra). Les décisions d'arrêts de travaux et d'activité entrent dans le champ d'attribution de tous les agents de contrôle et ne sont plus un pouvoir propre de l'inspecteur du travail.

Le 10° du I procède à une mise en cohérence en étendant la garantie du salaire jusqu'à présent prévue uniquement pour les cas d'arrêt de travaux aux situations d'arrêts d'activité dans le domaine du risque chimique..

Le 9° du I prévoit une voie de recours devant le juge administratif en référé-suspension en cas de décision d'arrêt de travaux ou d'activité résultant des articles L. 4731-1 ou L. 4731-2 plutôt que la voie du référé judiciaire instaurée en 1991 à une époque où le référé administratif n'existait pas. Par souci de clarté, le 11° procède à des aménagements de forme concernant le référé judiciaire afin de diminuer les risques de confusion entre les deux dispositifs.

Afin de renforcer l'effectivité des nouvelles dispositions législatives, le 13° du I crée un dispositif d'amendes administratives en cas de non-respect des dispositifs d'arrêt de travaux ou d'activité résultant des articles L. 4731-1 ou L. 4731-2 et en cas de non-respect des demandes de vérification, d'analyse et de mesure résultant de l'article L. 4722-1. Actuellement le non-respect de ces dernières est puni d'une amende de 3750 euros. Le non respect d'un arrêt de travaux prévu par l'article L. 4731-1 est puni d'une amende de 3750 euros et d'un an d'emprisonnement et le non-respect de l'arrêt d'activité prévu à l'article L. 4731-2 n'est pas pénalement sanctionné. Le montant maximum de cette amende administrative est de 10 000 euros. Le régime de cette sanction est le même que celui des amendes administratives décrites infra (cf. nouveaux articles L. 8115-1 à L. 8115-7).

Le 12° du I prévoit par ailleurs une amende délictuelle en cas de non-respect d'une mise en demeure du Direccte en application de l'article L. 4721-1. Actuellement la sanction prévue est une amende de 5° classe. Cette nouvelle rédaction de l'article L. 4741-3 emporte la suppression de la sanction pénale prévue actuellement en cas de non-respect de l'arrêt de travaux, elle-même remplacée par une sanction administrative.

Le II du projet d'article de loi modifie les dispositions du livre premier de la huitième partie du code du travail concernant l'inspection du travail.

Les 1° à 4° du II procèdent à un réaménagement des chapitres I et II du titre premier concernant la compétence des agents de l'inspection du travail :

- Le 1° rétablit l'article L. 8112-3 dans le chapitre qui le concerne et prend en compte le déclassement des dispositions concernant les fonctionnaires de contrôle assimilés dans la partie réglementaire du code du travail opérée au moment de la recodification.

- Le 2° modifie le plan du chapitre II afin de prendre en compte la mise en extinction progressive du corps de contrôleur du travail au profit du corps des inspecteurs du travail et l'existence des autres agents de contrôle créés à l'article L. 8112-1.

- Le 3° précise quels agents ont vocation à exercer les attributions de contrôle au sein du système d'inspection du travail : il s'agira des inspecteurs et contrôleurs du travail affectés dans une section d'inspection du travail au sein d'une unité de contrôle ou dans une unité régionale de contrôle, ou responsables des unités de contrôle, ou membres du groupe national de contrôle, d'appui et de veille. C'est au niveau réglementaire que seront précisées les modalités d'exercice de ces attributions dans le cadre de la nouvelle organisation du système d'inspection du travail.

- Le 4° abroge l'article L. 8112-4 devenu désuet depuis l'abrogation du décret du 22 juillet 1941 (article R. 611-5 de l'ancien code du travail non repris lors des opérations de recodification). Il abroge aussi l'article L. 8112-5 qui était propre aux contrôleurs du travail. Ces articles sont remplacés par les nouveaux articles L. 8112-4 à L. 8112-6 relatifs à la compétence territoriale des agents de contrôle.

Les 5° et 6° du II modifient le chapitre III du titre premier relatif aux prérogatives et moyens d'intervention de l'inspection du travail :

- Le 5° élargit les possibilités d'accès aux documents par les agents de contrôle afin de faciliter leur travail d'enquête. Il s'agit, d'une part, de pouvoir avoir accès à tous les documents nécessaires au contrôle et pas seulement aux documents obligatoires prévus par le code du travail, d'autre part, de pouvoir en obtenir une copie.

- Au 6°, il est précisé que l'agent de contrôle a le choix entre les voies de sanction administrative et pénale. Lorsqu'il n'a pas saisi le procureur, il peut adresser un rapport motivé à l'autorité administrative (Direccte), en vue du prononcé de sanctions administratives. L'autorité administrative est tenue d'informer par tout moyen le procureur des suites données au rapport motivé.

Les 7° et 8° du II réaménagent le chapitre IV du titre premier relatif aux dispositions pénales en créant une section relative aux délits d'obstacles et outrages et une section relative à la transaction pénale :

- Le 7° d'instaure la possibilité de recourir au mécanisme de la transaction pénale pour certaines infractions au code du travail et en décrit le régime. Ce dispositif permet d'améliorer la rapidité et l'efficacité du traitement judiciaire des infractions tout en donnant un rôle actif à l'administration dans l'exercice des poursuites pénales, sous le contrôle du procureur de la République. Le choix de recourir à la transaction appartiendra au Direccte sur la base du procès-verbal dressé par l'agent de contrôle. Un accord préalable du procureur de la République est nécessaire avant envoi de la proposition de transaction à l'auteur de l'infraction. L'amende transactionnelle minorée peut être assortie d'obligations de mise en conformité.

- Le 8° revalorise à 37 500 euros le montant de l'amende en cas d'obstacle aux fonctions des agents de contrôle. Ce montant est aligné sur celui prévu pour les cas d'obstacles concernant les agents de la DGCCRF (cf. articles L. 217-10 et L. 213-1 du code de la consommation).

Le 9° du II instaure un dispositif innovant de sanction administrative permettant à l'administration de prononcer elle-même des amendes en cas de manquements à certaines dispositions du code du travail. Un tel dispositif d'amendes administratives existe dans de nombreux pays européens dans lesquels il a montré son efficacité. Ces amendes s'appliquent à des manquements fréquents nécessitant une action plus rapide que la réponse judiciaire. Les domaines concernés constituent un socle de base en matière de respect des droits des salariés : temps de travail et salaires, conditions d'hygiène sur les lieux de travail et les chantiers.

Le projet de loi détermine un montant maximum de 2000 euros pour l'amende encourue avec un principe de multiplication par le nombre de travailleurs concernés. Ce montant a vocation à être modulé en fonction de la situation conformément au principe de la personnalisation et de la proportionnalité des peines.

L'agent qui constate l'infraction n'est pas celui qui prononce l'amende : c'est le Direccte qui aura cette responsabilité sur la base du rapport motivé adressé par l'agent de contrôle.

Le projet de loi détaille précisément la procédure à suivre dans le respect du principe du contradictoire et des droits de la défense et crée une voie de recours spécifique devant le tribunal administratif, excluant tout recours administratif. Afin d'assurer une articulation entre les sanctions administratives et pénales, il est prévu que l'autorité administrative informe le parquet des suites données au rapport motivé de l'agent de contrôle.

Les 10° à 13° du II créent et modifient des dispositions relatives au système d'inspection du travail :

- Le 10° définit les compétences du groupe national d'appui, de contrôle et de veille.

- Le 11° définit les missions des responsables d'unité de contrôle.

- Le 12° exclut des prérogatives des médecins inspecteurs du travail la possibilité de déclencher la procédure de sanction administrative créée par le projet de loi, cette possibilité étant, comme la faculté de dresser des procès-verbaux ou de procéder à des mises en demeure, réservée aux seuls agents de contrôle.

- Le 13° prévoit que les constats des ingénieurs de prévention peuvent être utilisés dans les procédures menées par les agents de contrôle.

Le III de l'article modifie le code de procédure pénale pour permettre une ouverture de la procédure simplifiée de traitement judiciaire par ordonnance pénale à toutes les contraventions du code du travail. Cette modification met fin à une exception qui date de la création du dispositif par la loi n° 72-5 du 3 janvier 1972 et qui n'apparaît plus justifiée aujourd'hui.

Le IV de l'article habilite le Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance le code du travail, le code du travail applicable à Mayotte, le code des transports, le code rural et de la pêche maritime et le code de la sécurité sociale.

Le V de l'article précise les dispositions qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015 afin de laisser un temps de mise en œuvre pour l'administration et un temps d'appropriation pour les usagers.

L'article 21 a pour objectif de renforcer les moyens de contrôle et les sanctions applicables en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Le I de l'article renforce le contrôle de l'utilisation des fonds de l'apprentissage, en étendant le contrôle des centres de formation des apprentis (CFA) et autres établissements bénéficiaires des fonds de la taxe d'apprentissage à toutes les sources de financement, c'est à dire celles provenant des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mais aussi celles issues des collectivités territoriales, sachant que pour cette dernière catégorie de ressources, seul leur emploi par l'organisme bénéficiaire est contrôlé.

L'article élargit le champ du contrôle prévu à l'article L. 6252-4 aux entreprises et aux établissements qui concluent des conventions de formations technologiques et pratiques, au sens des articles L. 6231-2 et L. 6231-3, avec les centres de formation des apprentis (CFA) et autres établissements bénéficiaires des fonds de la taxe d'apprentissage. Dorénavant les agents de contrôle seront en mesure d'examiner chez ces tiers les moyens qu'ils mettent en œuvre pour la réalisation des prestations ainsi sous-traitées, la réalité de leur exécution, ainsi que le coût facturé. Ce texte est de nature à limiter certaines dérives constatées en la matière.

L'article instaure un droit de communication général auprès de l'ensemble des acteurs qui interviennent en matière d'apprentissage, à l'instar de celui existant en matière de formation professionnelle. Ce droit a pour objet de permettre aux agents de contrôle de recueillir des informations de nature administrative ou financière utiles à leurs interventions.

Le II de l'article précise et renforce les pouvoirs et les sanctions en matière de contrôle de la formation professionnelle continue à l'issue des interventions des agents des services régionaux de contrôle des DIRECCTE et des DIECCTE.

Actuellement, en cas de contrôle, les dispositions en vigueur prévoient un remboursement au cocontractant des sommes perçues à tort lorsque les actions n'ont pas été réalisées. Ce principe

est fixé par les dispositions relatives aux actions de formation (article L. 6354-1) et par celles relatives aux justificatifs qui doivent être présentés par les employeurs et les organismes de formations (articles L. 6362-3, L. 6362-4 et L. 6362-6).

Ainsi, dans le cadre des vérifications administratives et financières qui s'effectuent bien après la réalisation des actions de formation - jusque trois années plus tard - le rapport de contrôle formule en l'état du droit une demande de restitution des sommes litigieuses qui n'auraient pas dues être financées par les employeurs, les organismes paritaires collecteurs (OPCA) ou les pouvoirs publics.

Pour les financeurs ces dispositions ne sont pas suffisamment incitatives pour opérer les vérifications nécessaires afin de s'assurer du service fait puisque en cas de dysfonctionnement, constaté par les services de contrôle, les sommes litigieuses peuvent être simplement remboursées aux financeurs. A défaut de remboursement, le versement au Trésor public des sommes peut être prononcé à l'issue de la procédure.

Elles ne sont guère efficaces non plus car en l'état actuel, les restitutions opérées auprès des financeurs sont rares.

C'est pourquoi, pour responsabiliser plus encore les acteurs et renforcer les sanctions, les 1° et 5° du II substituent au principe de remboursement par les organismes de formation des sommes indument perçues, le principe, en cas de contrôle par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail, d'un versement au Trésor public des sommes concernées sans demande de restitution préalable.

Selon la même règle, les 3° et 4° du II de l'article modifient les dispositions applicables en cas de contrôle des employeurs.

En deuxième lieu, le 6° du II de l'article vise à sanctionner les organismes qui dispensent sous couvert de formation professionnelle continue des actions qui n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle défini à l'article L.6313-1. Il est proposé de faire reverser au Trésor public les sommes reçues par ces organismes si les contrôles démontrent que ces actions sont en dehors du champ de la formation professionnelle continue et ne pouvaient être financées par les fonds de la formation professionnelle. Ce nouveau pouvoir de sanction paraît particulièrement approprié pour lutter contre les dérives de type charlatanesque ou sectaire.

En dernier lieu, le 2° du II prévoit que les inspecteurs et contrôleurs puissent solliciter l'avis d'autorités publiques ou d'institutions professionnelles pour les aider à apprécier les moyens financiers, pédagogiques et techniques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue, notamment l'adéquation d'un programme de formation avec son objectif préalablement déterminé ou le public qu'elle prétend former.