

Ministère  
du Travail,  
des Relations  
sociales,  
de la Famille,  
et de la Solidarité

# BULLETIN

## Officiel

N° 12 - 30 décembre 2008

Emploi  
Travail  
Formation  
professionnelle  
Cohésion sociale



JOURNAUX  
OFFICIELS

DIRECTION  
DES JOURNAUX  
OFFICIELS

26, rue Desaix  
75727 Paris Cedex 1  
[www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)

RENSEIGNEMENTS  
tél. : 01 40 58 79 79

# Sommaire chronologique

Textes

## 29 octobre 2008

Arrêté du 29 octobre 2008 portant nomination .....	5
--	---

## 31 octobre 2008

Circulaire DGT n° 2008-19 du 31 octobre 2008 relative à la centralisation des résultats des élections prud'homales (scrutin du 3 décembre 2008) .....	1
---	---

## 13 novembre 2008

Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail .....	2
---	---

## 19 novembre 2008

Circulaire DGT n° 2008-21 du 19 novembre 2008 relative au maintien des salaires des assesseurs, des délégués de liste et des mandataires de liste pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 .....	3
Circulaire DGT n° 2008-22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur .....	4

## 27 novembre 2008

Arrêté du 27 novembre 2008 portant modification des membres du comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services .....	6
Décision n° 536 du 27 novembre 2008 .....	7
Décision n° 537 du 27 novembre 2008 .....	8

# Sommaire thématique

Textes

## Administration centrale

<b>Arrêté du 27 novembre 2008</b> portant modification des membres du comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services .....	6
---	---

## Agent non titulaire de l'Etat

<b>Décision n° 536 du 27 novembre 2008</b> .....	7
<b>Décision n° 537 du 27 novembre 2008</b> .....	8

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

<b>Arrêté du 27 novembre 2008</b> portant modification des membres du comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services .....	6
---	---

## Conseil des prud'hommes

<b>Circulaire DGT n° 2008-19 du 31 octobre 2008</b> relative à la centralisation des résultats des élections prud'homales (scrutin du 3 décembre 2008) .....	1
<b>Circulaire DGT n° 2008-21 du 19 novembre 2008</b> relative au maintien des salaires des assesseurs, des délégués de liste et des mandataires de liste pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 .....	3

## Durée du travail

<b>Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008</b> relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail .....	2
--	---

## Election

<b>Circulaire DGT n° 2008-19 du 31 octobre 2008</b> relative à la centralisation des résultats des élections prud'homales (scrutin du 3 décembre 2008) .....	1
<b>Circulaire DGT n° 2008-21 du 19 novembre 2008</b> relative au maintien des salaires des assesseurs, des délégués de liste et des mandataires de liste pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 .....	3

## Inspection du travail

<b>Arrêté du 29 octobre 2008</b> portant nomination .....	5
---	---

## Médecine du travail

<b>Décision n° 537 du 27 novembre 2008</b> .....	8
--	---

## Nomination

<b>Arrêté du 29 octobre 2008</b> portant nomination .....	5
<b>Arrêté du 27 novembre 2008</b> portant modification des membres du comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services .....	6

## Règlement intérieur

<b>Circulaire DGT n° 2008-22 du 19 novembre 2008</b> relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur .....	4
--	---

*Rémunération*

<b>Décision n° 536 du 27 novembre 2008</b> .....	7
<b>Décision n° 537 du 27 novembre 2008</b> .....	8

*Service déconcentré du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*

<b>Arrêté du 29 octobre 2008</b> portant nomination .....	5
---	---

*Syndicat*

<b>Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008</b> relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail .....	2
--	---

# Sommaire des textes parus au Journal officiel

<b>LOI n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008</b> généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion (1) ( <i>Journal officiel</i> du 3 décembre 2008) .....	9
<b>LOI n° 2008-1258 du 3 décembre 2008</b> en faveur des revenus du travail (1) ( <i>Journal officiel</i> du 4 décembre 2008) .....	10
<b>Décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008</b> relatif au Conseil d'orientation sur les conditions de travail ( <i>Journal officiel</i> du 27 novembre 2008) .....	11
<b>Décret du 28 novembre 2008</b> portant réintégration et acceptation de démission (inspection générale des affaires sociales) - M. Nguyen Van Yen (Christian) ( <i>Journal officiel</i> du 30 novembre 2008) .....	12
<b>Décret n° 2008-1253 du 1<sup>er</sup> décembre 2008</b> relatif à l'apprentissage ( <i>Journal officiel</i> du 3 décembre 2008) .....	13
<b>Décret n° 2008-1310 du 11 décembre 2008</b> relatif à la mise sur le marché des substances et préparations ( <i>Journal officiel</i> du 13 décembre 2008) .....	14
<b>Arrêté du 3 septembre 2008</b> modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ( <i>Journal officiel</i> du 29 novembre 2008) .....	15
<b>Arrêté du 9 octobre 2008</b> portant agrément de l'avenant n° 1 du 27 juin 2008 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ( <i>Journal officiel</i> du 22 novembre 2008) .....	16
<b>Arrêté du 27 octobre 2008</b> portant attribution de licences d'agents artistiques et transfert de siège ( <i>Journal officiel</i> du 16 novembre 2008) .....	17
<b>Arrêté du 31 octobre 2008</b> portant nomination au cabinet de la ministre ( <i>Journal officiel</i> du 26 novembre 2008) .....	18
<b>Arrêté du 10 novembre 2008</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 27 novembre 2008) .....	19
<b>Arrêté du 10 novembre 2008</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 27 novembre 2008) .....	20
<b>Arrêté du 10 novembre 2008</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 27 novembre 2008) .....	21
<b>Arrêté du 10 novembre 2008</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 27 novembre 2008) .....	22
<b>Arrêté du 10 novembre 2008</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 27 novembre 2008) .....	23
<b>Arrêté du 10 novembre 2008</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 28 novembre 2008) .....	24
<b>Arrêté du 12 novembre 2008</b> fixant le modèle du formulaire « Demande d'allocation de solidarité aux personnes âgées » ( <i>Journal officiel</i> du 21 novembre 2008) .....	25
<b>Arrêté du 14 novembre 2008</b> modifiant l'arrêté du 3 octobre 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ( <i>Journal officiel</i> du 21 novembre 2008) .....	26
<b>Arrêté du 24 novembre 2008</b> relatif aux documents permettant aux demandeurs d'emploi de justifier de leur identité ( <i>Journal officiel</i> du 3 décembre 2008) .....	27
<b>Arrêté du 24 novembre 2008</b> relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime par la validation des acquis de l'expérience ( <i>Journal officiel</i> du 13 décembre 2008) .....	28
<b>Arrêté du 25 novembre 2008</b> portant création d'un traitement automatisé d'informations à caractère personnel relatif à l'enquête de devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ( <i>Journal officiel</i> du 3 décembre 2008) .....	29
<b>Arrêté du 25 novembre 2008</b> portant création d'un traitement automatisé d'informations à caractère personnel relatif à l'enquête de devenir des stagiaires de la formation professionnelle ( <i>Journal officiel</i> du 3 décembre 2008) .....	30

<b>Arrêté du 25 novembre 2008</b> modifiant l'arrêté du 31 octobre 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail ( <i>Journal officiel</i> du 4 décembre 2008) .....	31
<b>Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2008</b> portant nomination au conseil d'administration de la Caisse nationale des industries électriques et gazières ( <i>Journal officiel</i> du 11 décembre 2008) .....	32
<b>Arrêté du 3 décembre 2008</b> fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ( <i>Journal officiel</i> du 11 décembre 2008) .....	33

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Conseil des prud'hommes Election*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

*Direction générale du travail*

#### **Circulaire DGT n° 2008-19 du 31 octobre 2008 relative à la centralisation des résultats des élections prud'homales (scrutin du 3 décembre 2008)**

NOR : MTST0880872C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Texte abrogé* : circulaire DRT n° 2002-20 du 20 novembre 2002 relative à la centralisation des résultats des élections prud'homales, prise pour le scrutin du 11 décembre 2002.

*Référence* : première partie, livre IV du code du travail ; décret n° 2007-1623 du 16 novembre 2007 fixant la date du renouvellement des conseillers prud'hommes ; circulaire DGT n° 2008-08 du 10 juin 2008 relative à l'organisation des élections prud'homales.

*Le directeur général du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

La présente circulaire a pour objet de fournir les informations concernant l'organisation et la préparation de la remontée des résultats des élections prud'homales, le 3 décembre 2008.

#### **Principes généraux**

Les préfetures ont la charge de faire remonter vers le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (MTRFS) un ensemble de données et de résultats concernant les conseils de prud'hommes de leur département, tout au long de la journée au cours de laquelle se déroule le scrutin.

Cette remontée d'information se fera par le réseau RGT du ministère de l'intérieur à travers l'utilisation d'un navigateur internet.

Une nouvelle application a été développée pour faire parvenir au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'ensemble des données nécessaires à la soirée électorale.

Les résultats seront saisis sur le portail internet de l'application de centralisation par les services préfectoraux sur des écrans spécifiques, et acheminés par le réseau intranet sécurisé du ministère de l'intérieur (RGT).

Il devra donc être vérifié auparavant que le ou les postes dédiés à cette transmission sont bien reliés au réseau RGT et disposent d'un navigateur internet (internet Explorer 6.0 au minimum).

Un guide utilisateur vous sera envoyé prochainement. Il détaille l'ensemble des écrans et l'architecture du portail.

Chaque préfeture disposera d'un identifiant propre et de plusieurs mots de passe pour accéder aux données de son département.

Ce portail permettra de :

- gérer les listes de candidatures de votre département ;
- saisir le taux de participation à la mi-journée et en fin d'après-midi, ainsi que les résultats de la soirée ;
- consulter et éditer les résultats de votre département ;
- consulter les résultats au niveau national (métropole).

Important : afin de parer à d'éventuelles difficultés, il est demandé aux préfets, aux directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, d'organiser la tenue d'une permanence physique et téléphonique dans les locaux des services élections et des directions pendant la durée des opérations électorales (jusqu'à la clôture du scrutin). Cette permanence devra faire l'objet d'une communication au public et aux organisations patronales et syndicales préalable, par les moyens qui vous apparaissent les plus appropriés.

Il est également demandé à un agent de la préfecture en charge des opérations de centralisation des votes d'assurer une permanence sous une forme téléphonique, jusqu'à la fin des opérations de dépouillement.

Je demande également aux directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'assurer cette permanence jusqu'à la fin des opérations de dépouillement.

A cette fin, l'annexe I à la présente circulaire indiquant le nom, l'adresse de messagerie et les coordonnées téléphoniques (fixe ou/et portable) du ou des agents concernés doit être retournée, pour le vendredi 21 novembre au plus tard, à la direction générale du travail, bureau des conseils de prud'hommes et des élections prud'homales.

Je vous précise enfin qu'il est souhaitable d'organiser, le soir du scrutin, un point presse au niveau départemental, relatif aux élections prud'homales et aux résultats locaux.

## I. – FONCTIONNALITÉS DU PORTAIL

### A. – GESTION DES LISTES DE CANDIDATURES PAR LES SERVICES DES PRÉFECTURES

Suite aux remontées d'informations des préfectures (lorsque ces informations nous sont parvenues), le MTRFS a alimenté une base de données, pour chacune des sections de chaque collège de chaque conseil de prud'hommes, avec l'intitulé des listes en présence et la répartition homme/femme pour chacune d'entre elles.

Les préfectures qui ne nous auraient pas transmis ces informations, devront saisir ces renseignements dans l'application de centralisation dans la semaine du 14 au 21 novembre.

La plupart de ces listes ont été rattachées à un sigle national pour permettre une agrégation des résultats au niveau national.

Il appartient aux services des préfectures de :

- faire les corrections nécessaires sur les intitulés de liste ou sur la répartition homme/femme (erreurs de saisie...);
- rajouter les listes qui auraient été omises;
- supprimer celles qui ne sont pas concernées par ce scrutin;
- vérifier que le rattachement des listes locales à un sigle national est correct;
- effectuer ce rattachement lorsque le MTRFS n'a pas été en mesure de le déterminer et ce, pour chaque section de chaque collège et de chaque conseil.

Je vous invite particulièrement à vérifier la cohérence de ces données au regard des invalidations dont vous seriez informés par le tribunal d'instance ainsi que l'exactitude des rattachements des listes officielles d'une organisation à un sigle national (les listes présentées par une fédération locale mais non rattachées à leur confédération ainsi que les listes sans affiliation connue doivent être rattachées au pseudo-sigle « Autre »).

Important : pour les listes de la catégorie « Autre », il vous appartient également de déterminer et de saisir un libellé court. Ce libellé sera le seul visible sur les masques de saisie lorsque vous rentrerez les résultats le soir du scrutin, et en conséquence le seul moyen d'identification de la liste.

Ces vérifications effectuées, il vous revient de valider chacune des sélections dans l'application. Cette étape de validation est importante et détermine le bon déroulement de la soirée électorale.

Le portail sera ouvert à partir du vendredi 14 novembre 2008. Je vous demande de bien vouloir procéder à l'essentiel des modifications avant la date de répétition générale qui aura lieu le lundi 24 novembre. Le portail restera ouvert jusqu'à la veille du scrutin pour permettre des corrections à la marge.

Précision : un prétest sera effectué le jeudi 13 novembre avec des préfectures pilotes. Le site sera indisponible le lundi 24 novembre (et éventuellement le jeudi 27 novembre), date prévue pour la répétition générale.

### B. – TAUX DE PARTICIPATION

Chaque préfecture me communiquera à deux reprises le 3 décembre, par l'intermédiaire du portail internet, le taux de participation (en pourcentage) pour le collège des employeurs et le collège des salariés de son département.

Ce sont donc deux chiffres, par estimation, quel que soit le nombre de conseils de prud'hommes relevant de votre circonscription que vous devrez communiquer.

Première estimation : participation à 12 heures, transmission pour 13 heures au plus tard.

Seconde estimation : participation à 17 heures, transmission pour 18 heures au plus tard.

Cette estimation sera déterminée dans les conditions habituelles des scrutins politiques. Je vous demande de prévenir dès à présent les services qui en ont habituellement la charge.

Précision : réglementairement, le vote physique prime sur le vote par correspondance et je vous rappelle que les votes par correspondance ne doivent être versés dans les urnes qu'à la fin du scrutin, après vérification de leur validité.

Néanmoins, les estimations du taux de participation à 12 heures et à 17 heures basées sur ces scrutins non clos en tiendront compte.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la circulaire DGT n° 2008/08 relative à l'organisation des élections prud'homales.



C. – TRANSMISSION DES RÉSULTATS PAR LES SERVICES DES PRÉFECTURES

**1. Remontée et agrégation des résultats des communes vers les préfectures le 3 décembre en soirée**

Vous devez vous assurer de recevoir le soir même du scrutin, l'ensemble des résultats des bureaux centralisateurs pour les communes ayant plusieurs bureaux de vote, et le résultat du bureau de vote unique pour les communes ayant un seul bureau de vote. Cette remontée se fera sous votre responsabilité et selon les modalités de transmission qui vous agréent.

Le portail internet qui est mis à votre disposition permet la saisie des résultats au niveau des communes par section et par collège. Le cumul des voix est alors assuré automatiquement.

En cas de difficulté, il reste néanmoins possible de saisir des résultats globaux au niveau des conseils de prud'hommes (résultat global par section et par collège de chaque conseil de prud'hommes). Les calculs sont alors totalement à votre charge.

**2. Saisie des résultats par les préfectures**

Il conviendra d'alimenter l'application :

- en priorité avec les résultats des communes par section et collège ;
- en cas de difficulté avec les résultats globaux par section et par collège de chacun des conseils de prud'hommes.

Dans la soirée, les résultats doivent être saisis au fur et à mesure de leur arrivée en préfecture et au plus tard lorsqu'une section d'un collège d'un conseil est complète.

Ces résultats comportent pour chaque section de chaque collège de chaque conseil :

- le nombre d'inscrits ;
- le nombre de votants ;
- le nombre de suffrages exprimés ;
- le nombre de voix obtenues pour chaque liste.

Une fois saisie l'intégralité des résultats pour une section d'un collège dans un conseil de prud'hommes, le calcul des sièges obtenus pour chaque liste de cette section est alors fait automatiquement par l'application.

Une fois que l'application a calculé le nombre de siège obtenu par chaque liste, il vous est alors possible de compter le nombre d'élus hommes et femmes pour chacune des listes ayant obtenu des élus.

Il vous est demandé de saisir ce nombre d'élus hommes et femmes, pour chaque liste, dans l'application, immédiatement après le calcul du nombre de siège obtenus par chaque liste, ou de façon différée dans la soirée.

Précision : pour rappel, le calcul et le mode de d'attribution des sièges sont décrits dans la circulaire DGT n° 2008/08 du 10 juin 2008 relative à l'organisation des élections prud'homales (p. 45 et 46).

II. – DISPOSITIONS DIVERSES

**1. Répétition générale**

Afin de s'assurer de la qualité des liaisons techniques et de vous permettre de vous approprier l'outil, une répétition générale sera organisée le lundi 24 novembre 2008 de 9 h 30 à 13 heures. Si nécessaire, une répétition supplémentaire aura lieu le jeudi 27 novembre. Vous recevrez en temps utile les instructions correspondantes.

Je vous demande de bien vouloir prévoir la présence d'au moins deux personnes pour cet exercice (ou d'assurer la formation d'une seconde personne en prévision de la soirée).

**2. Dispositions diverses**

Il vous appartient de vérifier, par tout moyen, que l'ensemble des résultats parviennent à la préfecture dans la soirée du 3 décembre pour leur communication au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, via le réseau du ministère de l'intérieur.

Dès à présent, je vous invite à prendre toutes les dispositions utiles et à donner toutes directives que vous jugerez opportunes, tant aux maires qu'aux services techniques intéressés, pour vous permettre de recueillir le plus rapidement possible les renseignements qui vous seront nécessaires à partir des communes.

**3. Permanence au plan national**

Une permanence téléphonique ainsi qu'une adresse électronique dédiée, seront mis à la disposition des préfectures par le ministère, le jour du scrutin et jusqu'à la fin des opérations de dépouillement. Ces éléments de contact vous seront communiqués ultérieurement.

#### **4. Réunion de la commission de recensement des votes**

Une erreur a été introduite dans la circulaire DGT n° 2008/08 relative à l'organisation des élections prud'homales (p. 47) : la commission de recensement des votes doit proclamer les résultats le 4 décembre 2008, mais elle n'est pas tenue de se réunir dans la soirée du scrutin pour la comptabilisation des résultats et l'attribution des sièges.

#### **5. Ordre des sigles**

La présentation des listes pour la saisie des résultats correspond à l'ordre qui nous a été transmis, soit dans le tableau recensant les listes de candidats par conseil de prud'hommes, soit dans l'arrêté des listes de candidatures.

Attention : cet ordre peut en conséquence varier d'une section à une autre en fonction des informations communiquées.

#### **6. Remontée de la liste des candidats élus**

Je vous demande de bien vouloir me transmettre pour le 31 janvier 2009 au plus tard, la liste nominative des élus aux conseils de prud'hommes pour votre département. Vous utiliserez pour ce faire un tableau Excell présentant les résultats par conseil de prud'hommes, collègue puis section. Un modèle type de ce tableau vous sera communiqué en annexe du guide utilisateur qui vous sera fourni.

Vous voudrez bien me saisir des difficultés éventuelles que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente circulaire.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE

ANNEXE I

Direction : .....

Préfecture : .....

Permanence durant les opérations électorales :

Nom et prénom : .....

Numéro de téléphone : .....

Courriel : .....

Permanence durant les opérations de dépouillement :

Numéro de téléphone : .....

Retour souhaité pour le 21 novembre 2008 : télécopieur : 01.44.38.27.12 ; prud.2008@travail.gouv.fr ; direction générale du travail, sous-direction des conseils de prud'hommes et du support, bureau des conseils de prud'hommes et des élections prud'homales, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Durée du travail Syndicat*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE, ET DE LA SOLIDARITÉ

#### **Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

(Texte non paru au *Journal officiel*)

NOR : MTST0880875C

*Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, et de la solidarité à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.*

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail refonde les bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel.

Fruit d'un processus engagé il y a plusieurs années, ayant conduit à des réflexions multiples et à la remise de différents rapports (*cf.* notamment Conseil économique et social et rapport Hadas-Lebel), ce texte est lui-même le résultat d'une négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social.

Ainsi, après avoir été saisis le 18 juin 2007 sur la base d'un document d'orientation, complété en décembre 2007 par un second document sur le temps de travail, les invitant à négocier sur les critères de la représentativité, les règles de validité des accords et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises, les partenaires sociaux ont conclu une position commune le 10 avril 2008.

Elaborée à partir de cette position commune, la loi, dans sa première partie, rénove en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales, les modalités des élections professionnelles et de représentation de la section syndicale ainsi que les règles en matière de financement, de négociation collective et de validité des accords.

Ces nouvelles dispositions, qui s'inscrivent dans une évolution tendant à donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social, visent à conférer encore plus de légitimité aux acteurs sociaux et à leurs accords aux différents niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise.

Dans sa seconde partie, le législateur a pris l'initiative de modifier les dispositions en matière de durée du travail pour, tout en garantissant le principe de la durée légale et les règles essentielles visant à préserver la santé et la sécurité (durée maximale, repos, travail de nuit...), conférer un rôle central à l'accord collectif et notamment à l'accord d'entreprise pour l'aménagement du temps de travail.

En ce domaine, la hiérarchie traditionnelle des normes conventionnelles est modifiée en faisant prévaloir :

- les accords d'entreprise sur les accords de branche y compris antérieurs à la loi, comme le confirme explicitement la décision du Conseil constitutionnel rendue sur ce texte le 7 août 2008 qui valide cette nouvelle hiérarchie ;
- la négociation sur les dispositions réglementaires qui n'interviendront qu'à titre substitutif.

La présente circulaire, accompagnée de fiches techniques, a pour objet d'informer les services du contenu de la loi et de son calendrier, s'agissant d'un texte dont l'impact sera essentiel en termes de relations sociales et de présence syndicale dans les entreprises et aux niveaux supérieurs. Des documents techniques viendront la compléter ultérieurement.

L'attention est appelée sur les enjeux comme sur l'implication des services dans la mise en œuvre et le suivi de ce nouveau dispositif qui s'inscrit dans le temps et définit de nouveaux équilibres dans les relations de travail.

#### TITRE I<sup>er</sup>

#### **DÉMOCRATIE SOCIALE**

La loi portant rénovation de la démocratie sociale réforme le cadre des relations professionnelles, en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral. Les nouvelles règles introduites dans le code du travail concernent uniquement les organisations de salariés, à l'exception des dispositions sur le financement qui concernent toutes les organisations professionnelles et syndicales.

### **1. Une légitimité accrue tirée des élections et de la mesure de la représentativité**

Les règles de négociation du protocole préélectoral préalables à l'élection sont adaptées aux nouvelles règles de représentativité, afin de renforcer la légitimité de l'accord trouvé et de faciliter sa conclusion avec des conditions de majorité mieux sécurisées juridiquement. L'attention doit donc être appelée sur ces nouvelles règles de validité des protocoles électoraux, qui modifient les conditions de l'intervention de l'administration, en cas de désaccord.

La loi intègre la jurisprudence pour préciser les critères de représentativité et ouvre à tous les syndicats légalement constitués le premier tour des élections professionnelles, qui est systématiquement dépouillé et constitue le fondement de la mesure de l'audience.

Elle sécurise la question du vote et de l'éligibilité des salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, en garantissant le droit à participation et le libre choix de la représentation.

Elle organise des modalités spécifiques de représentativité à chaque niveau avec un seuil spécifique aux niveaux interprofessionnel, de branche et de l'entreprise – la représentativité aux niveaux supérieurs étant acquise par l'agrégation des résultats au niveau de l'entreprise, dans une logique démocratique ascendante.

La loi tient compte du paysage syndical français existant, en prévoyant notamment des dispositions spécifiques pour le syndicalisme interprofessionnel catégoriel (les cadres).

### **2. Des acteurs syndicaux confortés dans un nouveau cadre de négociation**

La loi légitime l'action des acteurs traditionnels de la négociation : les délégués syndicaux, qui devront faire la preuve de leur audience électorale, restent les principaux interlocuteurs dans l'entreprise.

Elle crée un nouveau statut de représentant de la section syndicale permettant à une organisation syndicale dont la représentativité n'est pas encore établie de représenter la section syndicale dans l'attente de la mesure de sa représentativité par l'élection professionnelle. Le syndicat, légitimé par la suite, par les élections professionnelles, pourra négocier en nommant un délégué syndical. A l'opposé, s'il n'est pas reconnu représentatif, le mandat de représentant syndical prend fin.

Le représentant de la section syndicale constitue un nouveau mandat dans l'entreprise qui entraîne l'application des règles relatives aux salariés protégés et donc la compétence des services de l'inspection du travail.

Enfin, la loi organise des modalités plus souples de négociation au niveau de l'entreprise avec des élus et des salariés mandatés, à compter de 2010.

### **3. Une légitimité plus grande des accords collectifs**

Aux trois niveaux (interprofessionnel, branche et entreprise), tout accord collectif doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins trente pour cent des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.

De nouvelles règles de dénonciation et de mise en cause sont prévues pour sécuriser la vie des accords et régler les cas où des syndicats signataires ne sont plus représentatifs du fait des nouveaux critères.

### **4. Une entrée en vigueur progressive**

La loi prévoit une entrée en vigueur différenciée selon les dispositions et un régime transitoire.

Les dispositions relatives aux élections dans l'entreprise ainsi que les nouvelles règles de représentativité et de désignation du délégué syndical entrent en vigueur dès l'organisation des premières élections dans les entreprises.

Les règles relatives à la validité des accords entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour toutes les entreprises.

Les dispositions relatives à la représentativité syndicale et à la validité des accords dans la branche et au niveau interprofessionnel entrent en vigueur cinq ans après la publication de la loi, soit en août 2013.

### **5. Des ressources et des moyens pour les organisations mieux sécurisés**

La loi impose des obligations de certification, de publicité des comptes aux organisations de salariés comme d'employeurs, selon une entrée en vigueur étagée de 2009 à 2012, selon la taille des structures syndicales (syndicat, fédération, union locale, confédération).

Par ailleurs, elle clarifie les règles de mise à disposition de salariés pour des fonctions syndicales.

## **TITRE II**

### **LE TEMPS DE TRAVAIL**

Dans la deuxième partie du texte portant sur la durée et l'organisation du temps de travail, le législateur a redéfini les niveaux respectifs de la loi et de la négociation, celle-ci étant renforcée par la nouvelle légitimité donnée aux acteurs et aux accords par les dispositions rappelées supra.

Dans cet esprit, trois objectifs ont été poursuivis :

- conserver dans la loi, au nom de l'ordre public social, la définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs : comme le rappelle d'ailleurs la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'objet premier de la limitation du temps de travail est de protéger la santé du salarié. Au nom de l'ordre public social, aucune des prescriptions limitant les durées maximales n'a été modifiée et un certain nombre de règles supplémentaires ont été ajoutées (*cf. infra*) ;

- garantir, notamment au nom du pouvoir d’achat, des niveaux de contreparties minimales pour les salariés : l’objectif reste que, au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires, les heures accomplies sont des heures supplémentaires. Le maintien d’une durée légale permet la pleine application de la loi en faveur du travail, de l’emploi et du pouvoir d’achat (loi TEPA) prévoyant l’exonération de cotisations sociales et d’impôt sur le revenu des personnes physiques pour les heures supplémentaires accomplies à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 ;
- donner plus de place à l’accord et, au premier chef, à l’accord d’entreprise qui permet l’adaptation du temps de travail aux préoccupations sociales et économiques, dans le respect des règles d’ordre public. En effet, pour répondre aux besoins tant des entreprises – en matière de développement économique – que des salariés – en matière de pouvoir d’achat et d’articulation des temps de vie – la détermination du temps de travail et son organisation doivent être fixées au plus près du niveau où les décisions s’appliquent.

### 1. La protection de la santé des salariés garantie par la loi

Les durées hebdomadaires maximales de quarante-huit heures sur une semaine (art. L. 3121-35 du code du travail), quarante-quatre heures sur une période de douze semaines (art. L. 3121-36), la durée minimale de onze heures du repos quotidien (art. L. 3131-1), la durée minimale de trente-cinq heures de repos hebdomadaire (art. L. 3132-2), le temps de pause d’une durée minimale de vingt minutes dès que le temps de travail quotidien atteint six heures (art. L. 3121-33) et la durée quotidienne maximale de dix heures (art. L. 3121-34) demeurent inchangés. Il n’est apporté aucune modification à l’ensemble de ces dispositions, dont certaines figurent dans la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail, et qui ont pour objet de garantir la protection de la santé et le repos des travailleurs.

De même, les repos compensateurs dus en cas de raccourcissement du repos quotidien ou du repos hebdomadaire et qui sont liés à la santé, ne sont pas affectés.

Par ailleurs, les règles fixant les congés annuels comme celles régissant les jours fériés restent sans changement. La durée minimale d’emploi auprès d’un même employeur pour bénéficier de congés payés est même raccourcie (passage d’un mois de travail effectif à dix jours).

### 2. La pérennisation des mesures en faveur du pouvoir d’achat

A la suite des dispositions de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l’emploi et du pouvoir d’achat et de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d’achat, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 reprend le principe d’un accès direct du salarié à certains dispositifs afin de lui permettre de mieux arbitrer entre ses différents temps de vie, en fonction de ses besoins en temps ou en argent.

S’agissant des heures supplémentaires, la loi maintient les seuils de déclenchement des majorations pour permettre une pleine application de la loi en faveur du travail, de l’emploi et du pouvoir d’achat. La durée légale de 35 heures est ainsi maintenue, de même que la durée annuelle de 1 607 heures. S’agissant des cadres en convention de forfait en jours, demeure la possibilité pour le salarié de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos et le bénéfice des exonérations reste acquis pour tout jour de repos auquel il aura été renoncé au-delà de 218 jours.

Pour les entreprises qui concluront des accords organisant le temps de travail sur tout ou partie de l’année, l’article 81 *quater* du code général des impôts est adapté pour permettre aux salariés de bénéficier des exonérations mises en place par la loi en faveur du travail, de l’emploi et du pouvoir d’achat.

Pour autant, pour les entreprises qui sont satisfaites de leur organisation actuelle de leur temps de travail et ne souhaitant pas renégocier leur accord, les exonérations acquises sont maintenues.

L’article L. 3153-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l’article 26 de la loi, pérennise la possibilité pour un salarié d’utiliser, en accord avec son employeur, les droits affectés sur un compte épargne-temps pour compléter sa rémunération. Cette possibilité sera directement accessible au salarié, qui pourra exprimer son souhait auprès de son employeur.

### 3. Une plus grande place laissée à la négociation collective

La durée du travail est, depuis plusieurs années, un domaine dans lequel la majorité des règles est négociable, c’est-à-dire en capacité d’être déterminée, à partir d’un encadrement législatif et réglementaire, par les branches et les entreprises.

Pour autant cette possibilité de négocier s’est accompagnée d’une densification et d’une complexification de la norme législative et réglementaire conduisant à un système enchevêtré de dérogations et autres exceptions conduisant au maintien d’accords, notamment de branche, antérieurs à certaines modifications législatives, maintien parfois conditionné aux précisions contenues dans l’accord lui-même. Il en résulte une compréhension et une lisibilité de la règle très imparfaites.

La volonté du Gouvernement et du législateur est de revenir à des dispositions plus lisibles, basées sur une hiérarchie des normes plus claire : principes et encadrement de l’organisation du temps de travail par la loi et le règlement, fixation des modalités de mise en œuvre par accord d’entreprise, ou à défaut d’accord d’entreprise par accord de branche, lesquels ne peuvent plus être « bloquants » si l’entreprise négocie à son niveau.

Ainsi, si la loi définit les heures supplémentaires et exige des contreparties au profit des salariés, la définition du niveau du contingent et des contreparties effectivement accordées relève de la négociation au niveau de l’entreprise ou de la branche.

La même logique se retrouve dans les dispositions relatives à l'organisation et l'aménagement du temps de travail et dans celles relatives au compte épargne-temps.

Enfin, pour donner à la négociation collective toute sa place, certains dispositifs ne sont accessibles qu'à travers la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. Tel est par exemple le cas du recours à des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année, de la création d'un compte épargne-temps ou encore de la mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. De même, une entreprise qui choisirait d'aménager ses horaires sur une année, ne pourrait le faire que dans le cadre d'un accord collectif – le décret ne prévoyant qu'un aménagement sur une durée d'au plus quatre semaines.

Tels sont les axes de cette réforme sur lesquels je tiens plus particulièrement à appeler votre attention en insistant sur le rôle d'information et de pédagogie qu'il vous appartiendra d'assurer vis-à-vis de l'ensemble des acteurs que sont les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés.

Il vous appartiendra, d'abord, d'expliquer le sens et les enjeux de la réforme, de façon à ce que les élections qui se tiendront et les accords qui seront signés dans les prochains mois, notamment, sur la durée du travail, intègrent bien les nouvelles règles en vigueur.

Il vous appartiendra, ensuite, d'expliquer le contenu des dispositions du texte afin que les négociations qui s'ouvrent sur le fondement de la nouvelle loi se fassent sur des bases juridiquement sécurisées. Pour ce faire, vous serez destinataires de supports d'information établis par le ministère.

Les services recevront, en outre, des indications sur le dispositif de collecte, de remontée et de traitement des résultats des élections professionnelles qui sera mis en place en accord avec les partenaires sociaux réunis au sein d'un haut conseil du dialogue social.

Dans cette attente, et dans un premier temps, la direction générale du travail a élaboré une série de fiches descriptives du contenu de la loi, tant sur les aspects représentativité et validité des accords que temps de travail, annexées à la présente circulaire.

J.-D. COMBEXELLE



## LISTE DES FICHES JOINTES EN ANNEXE

### I. – REPRÉSENTATIVITÉ

1. Les syndicats représentatifs dans l'entreprise.
2. La désignation du délégué syndical.
3. La section syndicale.
4. Le représentant de la section syndicale.
5. La négociation dans l'entreprise.
6. Les élections professionnelles.
7. Les règles de décompte des effectifs (salariés mis à disposition).
8. La représentativité au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.
9. Les principales dates de la loi.

### II. – TEMPS DE TRAVAIL

10. Le contingent d'heures supplémentaires et les contreparties.
11. L'aménagement du temps de travail.
12. Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.
13. Le compte épargne-temps.
14. Les conventions de forfait.

## FICHE N° 1

### LES SYNDICATS REPRÉSENTATIFS DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT

Une nouvelle section relative à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement est créée dans le chapitre sur les syndicats représentatifs.

#### 1. Quels sont les syndicats représentatifs dans l'entreprise ?

##### 1.1. *L'entrée en vigueur de ces dispositions*

Ces dispositions entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi, dans les entreprises pour lesquelles la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

En attendant, qui est représentatif dans l'entreprise ?

- les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi ;
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de deux syndicats dont un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel.

##### 1.2. *La détermination de la représentativité*

###### 1.2.1. Qui détermine les syndicats représentatifs ?

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux nouveaux critères de représentativité suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- une influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et de cotisations.

###### 1.2.2. Sur quelle base l'audience est-elle mesurée ?

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce premier tour doit donc être dépouillé.



Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10 % des suffrages exprimés (1) (hors blancs et nuls) à ce premier tour.

Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte.

A défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité. Autrement dit, la représentativité se mesure en priorité au niveau du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité ; elles peuvent conduire à modifier celle-ci. Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords.

Lorsqu'une liste commune est établie, à défaut de répartition des suffrages entre organisations lors de son dépôt, la répartition se fait à parts égales. Cette répartition ne peut ensuite changer qu'à compter du nouveau dépôt de liste, c'est-à-dire lors de la nouvelle élection.

### **Le cas des entreprises à établissements multiples**

Dans une entreprise avec un seul comité d'entreprise, mais composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de délégués du personnel, ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissements (2) ;
- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi).

Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise.

Par la suite, s'ouvre un nouveau cycle d'élections dans les établissements permettant la mesure de la représentativité au sein de l'entreprise.

#### 1.2.3. Les contestations et les contentieux

La loi ne modifie pas les règles actuelles de contentieux sur la représentativité. Si le litige porte sur les résultats des élections professionnelles, le tribunal d'instance devra être saisi. Si c'est la désignation d'un délégué syndical par un syndicat dont l'absence de représentativité est alléguée, le tribunal d'instance sera compétent.

### 1.3. *La représentativité au sein du groupe*

La première mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue sur un cycle électoral complet (de deux à quatre ans). Le point de départ de ce cycle est constitué par les résultats des élections professionnelles de la première entreprise du groupe pour laquelle la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

Par la suite, la mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue par addition des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles de l'ensemble des entreprises du groupe, pour un cycle d'élections donné dans la même logique que la mesure de la représentativité dans les entreprises à établissements multiples (voir supra 1.2.2).

### 1.4. *La représentativité spécifique dans certains collèges*

Deux cas particuliers sont prévus :

#### 1.4.1. Les organisations syndicales catégorielles

L'audience des syndicats catégoriels, affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale, est mesurée dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats. Dans le paysage syndical actuel, seule la CFE-CGC est visée par ce dispositif.

(1) L'expression « valablement exprimés » a été supprimée par la loi du 20 août 2008 par souci de clarification. Le terme « valablement » n'était en effet d'aucune utilité, tout suffrage exprimé étant nécessairement « valablement » exprimé.

(2) Le législateur, soucieux de tenir compte de la réalité économique et de la complexité croissante des structures des entreprises, a prévu des règles spécifiques de mise en place du comité d'entreprise en fonction des effectifs et de l'organisation de l'entreprise. Si les textes qui prévoient la mise en place de comité d'établissement ne précisent pas la notion d'établissement distinct, la jurisprudence est venue affiner cette notion, avec le souci constant, repris par l'administration en cas de saisine, de permettre une bonne adaptation de l'institution à la réalité de l'entreprise. L'administration, saisie d'un désaccord sur ce sujet, s'assure que la détermination de l'établissement pour la mise en place d'un comité d'établissement correspond à un niveau de représentation pertinent.

La représentativité du syndicat catégoriel s'apprécie au regard des suffrages recueillis dans les collèges dans lesquels ses statuts lui donne vocation à présenter des candidats.

#### 1.4.2. Les syndicats représentatifs dans le collège des journalistes

L'audience des syndicats représentant les journalistes et assimilés est mesurée dans le seul collège « journaliste » lorsqu'il est créé. A titre d'exemple, dans une entreprise donnée, si un syndicat de journalistes obtient 20 % dans le collège journaliste, il est représentatif et a vocation à négocier des accords concernant les journalistes, même si, sur l'ensemble de l'entreprise, ses résultats aux élections lui confèrent une audience inférieure à 10 %.

### 2. Quelles sont les prérogatives de ces syndicats représentatifs ?

Des prérogatives spécifiques :

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical, pour négocier au sein de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, ils bénéficient d'un local propre lorsqu'ils ont créé une section syndicale.

Des prérogatives partagées avec d'autres syndicats :

Ils sont convoqués à la négociation du protocole préélectoral, présentent des candidats au premier tour des élections, peuvent constituer une section syndicale.

Des prérogatives dont seuls les autres syndicats bénéficient :

Seuls les syndicats non représentatifs peuvent nommer des représentants de la section syndicale. Lorsqu'un syndicat, ayant désigné un représentant de la section syndicale, devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd le mandat de représentant de la section syndicale qui perd son objet.

L'organisation syndicale représentative dispose alors du mandat de délégué syndical pour représenter la section syndicale dans l'entreprise.

#### FICHE N° 2

#### LA DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

##### Qui peut désigner un délégué syndical ?

Tout syndicat représentatif (*cf.* fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement) dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale.

##### Qui peut être désigné délégué syndical ?

Tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles, que ce soit aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel. Il doit avoir obtenu au moins 10 % des voix sur son nom, en tant que membre titulaire ou membre suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente.

Si, entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix ou bien, à défaut de candidats, parmi ses adhérents.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de dix-huit ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins (1) ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1 et L. 2143-2, inchangés).

##### La fin du mandat du délégué syndical

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions (non cumulatives) suivantes sont remplies (art. L. 2143-11) :

- le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;
- l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes (condition inchangée).

##### La protection du délégué syndical

Elle est inchangée et résulte de l'application des articles L. 2411-3 et suivants.

(1) Il s'agit d'une application de l'article L. 2143-1 qui comporte des aménagements dans des cas particuliers. Il est à noter que, s'agissant des entreprises de travail temporaires, cette ancienneté est de six mois (art. L. 2143-2).

### Le délégué syndical central

Des conditions de désignation spécifiques sont créées pour le délégué syndical central (article L. 2143-5). Il doit être désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, en additionnant l'ensemble des suffrages des établissements compris dans cette entreprise. Il n'y a donc pas d'obligation de choisir le délégué syndical central parmi les candidats aux dernières élections professionnelles.

Cela résulte de la rédaction de l'article 5 paragraphe IV de la loi, différente de celle relative au délégué syndical et au délégué syndical supplémentaire (art. 5 paragraphes I et III).

Cela étant, dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le délégué syndical central, étant choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement, aura nécessairement été choisi parmi les candidats aux élections professionnelles.

### Le représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE)

Les mandats en cours des RSCE subsistent jusqu'aux nouvelles élections au comité d'entreprise.

Les nouvelles conditions de désignation du RSCE sont applicables depuis la publication de la loi. Il doit être désigné par un syndicat ayant des élus au comité d'entreprise (1 titulaire et 1 suppléant par exemple). En revanche, il n'y a pas d'obligation de choisir le RSCE parmi les candidats aux élections professionnelles.

Il convient de noter que dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical reste, en tout état de cause, RSCE de droit.

## FICHE N° 3

### LA SECTION SYNDICALE

#### 1. Qui peut constituer une section syndicale (art. L. 2142-1) ?

1.1. Un syndicat représentatif dans l'entreprise (*cf.* fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise), qui dispose de plusieurs adhérents dans l'entreprise.

1.2. Un syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel, qui dispose de plusieurs adhérents dans l'entreprise.

Jusqu'à la première mesure de l'audience à ce niveau, prévue dans cinq ans au plus tard, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel sont : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC. Toute nouvelle organisation qui remplirait les critères de représentativité (en vigueur antérieurement à la loi du 20 août 2008) pourrait être reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel pendant cette période transitoire.

1.3. Tout autre syndicat qui :

- dispose de plusieurs adhérents dans l'entreprise ;
- satisfait au critère des valeurs républicaines ;
- satisfait au critère d'indépendance ;
- est légalement constitué depuis au moins deux ans... ;
- dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

#### 2. Quels droits confère la section syndicale ?

2.1. Pour les syndicats non représentatifs dans l'entreprise :

- possibilité de désigner un représentant de la section syndicale (*cf.* fiche sur le représentant de la section syndicale).

2.2. Pour les syndicats représentatifs dans l'entreprise :

- possibilité de désigner un délégué syndical (*cf.* fiche sur le délégué syndical) ;
- crédit global supplémentaire pour préparer la négociation des conventions et accords (art. L. 2143-16).

2.3. Pour tous les syndicats habilités à constituer une section syndicale :

- collecter les cotisations ;
- mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts ;
- réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise ;
- mise à disposition d'un local :
  - dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés : obligation de mettre à disposition des sections syndicales un local équipé commun aux sections émanant de syndicats représentatifs et non représentatifs dans l'entreprise ;
  - dans les entreprises ou établissements de plus de 1 000 salariés : en plus du local commun affecté, l'employeur doit mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative qui a constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, un local individuel équipé.

## FICHE N° 4

## LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

La loi crée un nouveau mandat dans l'entreprise. Le représentant de la section syndicale, désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, exerce les attributions dévolues à la section syndicale, mais ne peut négocier et conclure des accords qu'à titre exceptionnel. Cette disposition est applicable depuis la publication de la loi.

**1. Qui peut désigner un représentant de section syndicale (RSS) ?**

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif, c'est-à-dire :

- par les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans (ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, si elles ne sont pas représentatives dans l'entreprise ;
- par les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui, à l'issue des élections professionnelles, n'ont pas été reconnus représentatifs dans l'entreprise (ces syndicats n'ont pas à prouver qu'ils remplissent les conditions requises pour les syndicats mentionnés au premier point).

En revanche, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ne peuvent pas désigner un représentant de la section syndicale. Ils disposent quant à eux de la faculté de désigner un délégué syndical aux prérogatives plus étendues.

**2. Qui peut être désigné en qualité de RSS ?**

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement qui remplit les conditions ci-dessus.

Un délégué du personnel dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés.

Le représentant de section syndicale doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2142-1-2, qui renvoie aux art. L. 2143-1 et L. 2143-2).

**3. Comment la désignation du RSS est-elle portée à la connaissance de l'employeur ?**

Le nom du RSS est porté à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé (art. L. 2142-1-2, qui renvoie aux art. L. 2143-7 et R. 2143-4).

**4. Comment contester la désignation d'un RSS ?**

Le recours doit être introduit dans les quinze jours suivant l'information de la désignation à l'employeur. Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice (art. L. 2142-1-2, qui renvoie à l'art. L. 2143-11).

Le tribunal d'instance est saisi par voie de simple déclaration au greffe. Il statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans un délai de trois jours par lettre recommandée avec avis de réception. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile (références : art. L. 2143-3, L. 2143-7, L. 2143-8, R. 2143-5).

**5. Quelles sont les prérogatives du RSS ?**

Heures de délégation : le RSS dispose d'au moins 4 heures par mois sauf dispositions plus favorables prévues par accord de branche ou d'entreprise. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à échéance normale (art. L. 2142-1-3), sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés, où le délégué du personnel désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.

- liberté de déplacement, y compris hors de l'entreprise (mêmes prérogatives que le délégué syndical : art. L. 2143-20) ;
- moyens : collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise (*cf.* fiche sur la section syndicale).

A titre dérogatoire, sous certaines conditions et en l'absence de toute autre possibilité de négociation, le représentant de la section syndicale peut être amené à négocier un accord (*cf.* fiche sur la négociation dans l'entreprise).

**6. Le RSS est-il un salarié protégé ?**

Le RSS bénéficie d'un régime de protection équivalent à celui du délégué syndical (réf. art. L. 2411-3 et s.), la rupture de son contrat de travail est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail pendant la période du mandat ainsi que pendant les douze mois suivant la fin de ce mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au moins un an.

## 7. Quelle est la durée du mandat du RSS, comment ce mandat prend-il fin ?

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif. L'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Toutefois, rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant de la section syndicale, elle ne pourra disposer de deux mandats de représentant de la section syndicale.

Lorsqu'un syndicat, ayant désigné un représentant de la section syndicale devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd le mandat de représentant de la section syndicale qui perd son objet. L'organisation syndicale représentative ne pourra alors désigner qu'un délégué syndical pour représenter la section syndicale dans l'entreprise. Un syndicat ne peut en même temps compter un délégué syndical et un représentant de la section syndicale.

### FICHE N° 5

#### LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

Dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, de nouvelles règles de validité des accords négociés avec les délégués syndicaux sont instaurées, renforçant leur légitimité (art. L. 2232-12 et L. 2232-13).

Les nouveaux articles L. 2232-21 et suivants, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008, visent, quant à eux, à développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, des salariés mandatés, à négocier et conclure des accords collectifs. L'exigence d'un accord de branche étendu préalable autorisant cette négociation est supprimée.

Enfin, une négociation dérogatoire est prévue, dans certaines conditions, avec le représentant de la section syndicale.

#### 1. La négociation avec le délégué syndical

##### 1.1. Les conditions de cette négociation

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

##### 1.2. Les règles de validité des accords conclus

#### Entrée en vigueur

Ces nouvelles règles de validité des accords entrent en vigueur dans l'ensemble des entreprises le 1<sup>er</sup> janvier 2009, même si les nouvelles règles de représentativité n'ont pu encore trouver à s'appliquer, en l'absence de renouvellement des institutions représentatives du personnel.

En attendant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les règles de validité des accords issues de la loi du 4 mai 2004 s'appliquent (droit d'opposition majoritaire pour la plupart des entreprises). Il est également précisé que, pendant cette période transitoire, les suffrages obtenus au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants, sont comptabilisés pour l'exercice de ce droit d'opposition.

L'article L. 2232-12 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles,
- et
- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

Les modalités de décompte de ces suffrages sont identiques aux modalités de décompte des suffrages pour la détermination de la représentativité (*cf.* fiche sur les syndicats représentatifs). Alors qu'au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel ne sont décomptés, pour la validité des accords, que les suffrages qui se sont portés sur les organisations reconnues représentatives, les suffrages obtenus par les syndicats dans l'entreprise, aux élections professionnelles, sont directement comptabilisés pour mesurer la validité des accords.

La validité d'un accord catégoriel (concernant les salariés d'un collègue donné) est subordonnée à sa signature, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collègue et à l'absence d'opposition de syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages.

Les nouvelles règles de validité des accords de groupe s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, comme pour les entreprises. Le pourcentage de 30 % se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés composant le groupe mesurés pour un cycle électoral considéré (*cf.* fiche n° 1, 1.3).



## 2. La négociation avec des élus (art. L. 2232-21 à L. 2232-23)

**Entrée en vigueur : 31 décembre 2009**

En attendant le 31 décembre 2009, la négociation avec des élus du personnel ne peut se faire que dans des entreprises qui relèvent d'accords étendus qui ont prévu cette négociation spécifique, conformément aux dispositions antérieures de la loi du 4 mai 2004.

### 2.1. *Les conditions de cette négociation*

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 200 salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

### 2.2. *La validité de ces accords*

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

a) Nécessaire information, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations, des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise.

b) Ces accords doivent être conclus par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

c) Les accords conclus avec des élus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les quatre mois. Cette commission paritaire de branche est composée d'organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

## 3. La négociation avec des salariés mandatés

**Entrée en vigueur : 31 décembre 2009**

En attendant le 31 décembre 2009, la négociation avec des salariés mandatés ne peut se faire que dans des entreprises qui relèvent d'accords étendus qui ont prévu cette négociation spécifique, conformément aux dispositions antérieures de la loi du 4 mai 2004.

### 3.1. *Les conditions de cette négociation*

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les entreprises de plus de 11 salariés, qui :

- n'ont pas de délégué syndical ;
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé) ;
- ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

### 3.2. *La validité de ces accords*

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

a) Nécessaire information, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations, des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise.

b) Ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

A défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit.

## 4. La négociation avec un représentant de la section syndicale

**Entrée en vigueur : dès la publication de la loi**

### 4.1. *Les conditions de cette négociation*

#### 4.1.1. Dans quelles entreprises ?

Les dispositions de la négociation avec le représentant de la section ne s'appliquent pas :

- dans les entreprises qui peuvent avoir recours aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29, relatives à la négociation, en l'absence de délégué syndical, avec les élus du personnel ou les salariés mandatés ;
- dans les entreprises qui sont dans le champ d'un accord de branche étendu, qui prévoit les modalités de négociation en l'absence de délégué syndical, avec les représentants élus ou les salariés mandatés.

En outre, le représentant de la section ne peut négocier qu'en l'absence de délégué syndical et lorsqu'il y a eu carence au premier tour des dernières élections professionnelles.

Par conséquent, à partir du 01/01/2010, le représentant ne pourra négocier, en l'absence de délégué syndical, que dans les entreprises de plus de 200 salariés qui ont des élus du personnel et qui ne sont pas couvertes par des accords de branche spécifiques, lorsqu'il y a eu carence au premier tour des élections professionnelles.

Conditions de la négociation avec le RSS :

DU 21 AOÛT 2008 AU 3 DÉCEMBRE 2009	À COMPTER DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2010
Dans une entreprise dépourvue de DS. Non couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés.	Dans une entreprise de plus de 200 salariés (1). Avec une carence au 1 <sup>er</sup> tour (d'où l'impossibilité de désigner 1 DS).  Avec des élus. Non couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés.
(1) Dans les entreprises de moins de 200 salariés la négociation avec un représentant de la section syndicale n'est pas permise car l'entreprise peut avoir recours à la négociation avec les élus et en cas de carence, à la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche.	

#### 4.1.2. Dans quelles conditions un représentant peut négocier ?

Seul le représentant qui est désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut négocier.

Il doit expressément être mandaté par son syndicat pour cette négociation.

Lorsque le syndicat qui a désigné un représentant de la section syndicale n'est pas reconnu représentatif, un délai de carence pour pouvoir négocier doit être respecté : son représentant ne peut être mandaté pour négocier avant les six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

#### 4.2. Les règles de validité des accords conclus

La validité d'un accord d'entreprise, signé par un représentant de la section syndicale, est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés (nouvel article L. 2232-14 du code du travail). Faute d'approbation, cet accord est réputé non écrit.

### FICHE N° 6

#### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

##### Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi.

*NB* : pour le décompte des effectifs, *cf.* fiche spécifique.

#### 1. Le protocole d'accord préélectoral

##### 1.1. Qui convoquer ?

Désormais, peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles l'ensemble des organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise (*cf.* fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise) ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

L'ensemble de ces organisations syndicales a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

##### 1.2. Règles de validité des accords préélectoraux

Cette nouvelle disposition a rendu nécessaire un certain nombre de modifications des règles relatives au mode de conclusion et à la validité du protocole électoral.

D'une manière générale, l'ensemble des dispositions régissant le protocole préélectoral et l'organisation des élections des délégués du personnel (DP), de la délégation unique du personnel (DUP) et du comité d'entreprise (CE), sont impactées :

- soit par la modification des règles de validité (unanimité/majorité) ;
- soit par la modification des organisations syndicales concernées.

La compétence de l'administration en cas d'absence d'accord conclu selon ces nouvelles règles n'est quant à elle pas remise en cause.

### 1.2.1. Création de règles spécifiques de majorité

Les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 prévoient de nouvelles règles de validité.

En dehors des dispositions mentionnées au 1.2.2, la validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, c'est-à-dire par les organisations syndicales intéressées ;
- parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

En effet, dès lors que la participation aux négociations préélectorales était ouverte à l'ensemble des organisations syndicales mentionnées au 1.1, il était nécessaire de prévoir des règles spécifiques de validité de l'accord préélectoral.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges DP et CE (L. 2314-11 et L. 2324-13) ;
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE (L. 2314-11 et L. 2324-13) ;
- la détermination des établissements distincts DP et CE (L. 2314-31 et L. 2322-5) ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE (L. 2314-31 et L. 2322-5) ;
- les conditions de mise en place des délégués de site (L. 2312-5) ;
- le nombre de membres du CE (L. 2324-1).

### 1.2.2. Maintien des règles existantes dans certains cas

Le principe d'un accord avec les organisations syndicales intéressées, c'est-à-dire avec les syndicats mentionnés au 1.1, est maintenu pour certaines dispositions qui ne nécessitaient pas de nouvelles règles de validité.

Par exemple, les articles L. 2314-12 (représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés), L. 2314-13 (répartition des sièges de délégués du personnel dans les entreprises de travail temporaire), L. 2314-23 (modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales), L. 2324-6 (représentation équilibrée des femmes et des hommes), L. 2324-7 (répartition des sièges des membres du comité d'entreprise dans les entreprises de travail temporaire), etc.

Le principe d'un accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs est maintenu pour :

- la suppression du CE et du mandat de délégué syndical (L. 2322-7 et L. 2143-11) ;
- le nombre et la composition des collèges DP et CE (L. 2314-10 et L. 2324-12) ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail pour DP et CE (L. 2314-22 et L. 2324-20).

Dans le cadre de ces dispositions, compte tenu de leur enjeu et de la rédaction du code du travail qui requiert expressément l'unanimité de signatures, il n'y a pas de raisons d'apporter des modifications. L'ouverture aux organisations non encore reconnues représentatives ne se justifiait pas dans ces cas.

Le principe de la négociation par accord collectif de droit commun est maintenu pour :

- la possibilité de fixer une durée de mandat entre deux et quatre ans (L. 2314-27 et L. 2324-25) ;
- la mise en place du vote électronique (L. 2314-21 et L. 2324-19) ;
- la répartition des compétences CCE/CE, en matière d'œuvres sociales (L. 2327-16)

Ces dispositions nécessitent toujours la conclusion d'un accord collectif ordinaire, impliquant donc les organisations syndicales représentatives.

### 1.2.3. Compétence de l'administration à défaut d'accord

Si les règles de conclusion du protocole préélectoral ont, pour certaines dispositions, été modifiées, la compétence de l'administration est maintenue.

En particulier, lorsqu'un accord ne remplit pas les conditions de majorité évoquées, ci-dessus, l'administration est compétente pour rendre une décision d'arbitrage.

## 2. Candidats

### 2.1. Qui peut être candidat ?

Les deuxièmes alinéas des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 sont modifiés.

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral (1.1) :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise (*cf.* fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise) ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.



*2.2. Règles d'électorat et éligibilité :  
le cas particulier des salariés mis à disposition*

Les règles d'électorat et éligibilité restent inchangées SAUF concernant les salariés mis à disposition. Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité (cf. fiche sur les effectifs).

2.2.1. Les élections des délégués du personnel

Un nouvel article, L. 2314-18-1, est inséré dans le code du travail qui prévoit que :

- « Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.
- « Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa, choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

Pour les élections des délégués du personnel, les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice ;
- ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis douze mois continus.

Ils sont éligibles si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice ;
- ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis vingt-quatre mois continus.

L'alinéa 2 de l'article L. 2314-18-1 prévoit que le salarié mis à disposition, qui remplit les conditions ci-dessus, doit choisir l'entreprise dans laquelle il exerce ce droit.

Les conditions d'expression de ce choix ne sont pas encadrées par la législation. Il appartiendra, toutefois, aux entreprises employeurs de salariés mis à disposition de fournir la liste de ces salariés aux entreprises utilisatrices, afin que les élections puissent être organisées régulièrement. Les conditions dans lesquelles l'entreprise prestataire fournira toutes les données nécessaires (liste des salariés remplissant les critères, et ayant fait le libre choix) à l'entreprise utilisatrice sont décrites en annexe.

2.2.2. Les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise

Un nouvel article, L. 2324-17-1, est inséré dans le code du travail qui prévoit que :

- « Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice ;
- « Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa, choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

Pour les élections des membres du comité d'entreprise, les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice ;
- ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis douze mois continus.

Ils ne sont jamais éligibles au comité d'entreprise. Un certain nombre d'informations sensibles est diffusé aux membres du comité d'entreprise ; il est apparu gênant que des salariés mis à disposition qui n'appartiennent pas à l'entreprise utilisatrice mais, restent rattachés à leur employeur puissent accéder à ces informations. Inversement, il est important de ne pas assécher le dialogue social au sein des entreprises sous-traitantes, qui disposent elles-mêmes d'instances de représentation au sein desquelles il est important que les salariés mis à disposition soient représentés.

La règle de l'inéligibilité s'applique aussi pour la DUP en tant qu'elle exerce les attributions du CE.

Tout comme pour les élections des délégués du personnel, le salarié mis à disposition qui remplit les conditions pour être électeur dans l'entreprise utilisatrice doit choisir l'entreprise s'il souhaite exercer ce droit dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. Les conditions dans lesquelles l'entreprise prestataire fournira toutes les données nécessaires (liste des salariés remplissant les critères, et ayant fait le libre choix) à l'entreprise utilisatrice sont décrites en annexe.

Il convient par ailleurs de rappeler que les salariés mis à disposition ne peuvent pas être désignés représentants syndicaux au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

ANNEXE

FICHE PRATIQUE : MIS À DISPOSITION

Il convient de rappeler que les salariés mis à disposition sont les salariés d'entreprises sous-traitantes mis à disposition de l'entreprise utilisatrice. Ils ne doivent pas être confondus avec les salariés temporaires et les contrats intermittents.

Pour le décompte des effectifs en matière électorale, cf. fiche n° 7 (art. L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail modifiés).

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice doit procéder au décompte des salariés qui lui sont mis à disposition.

Pour cela, un certain nombre d'opérations sont nécessaires :

Avant le début des négociations du protocole préélectoral, l'entreprise utilisatrice interroge, par écrit, les entreprises prestataires qui mettent à disposition des salariés travaillant dans ses locaux afin que ces entreprises, dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du protocole préélectoral, lui fournissent la liste des salariés mis à disposition.

Ce document doit contenir la liste des salariés qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté (plus d'un an pour l'électorat et plus de deux ans pour l'éligibilité aux élections de délégués du personnel).

Il doit porter la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice. Compte tenu des possibles recours contentieux, il est important que ce choix soit clairement acté par le salarié et son employeur.

A défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, il appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales.

Sur la base des données fournies par le prestataire, l'entreprise utilisatrice fixe le décompte des effectifs et la liste électorale.

Si un salarié mis à disposition est élu comme délégué du personnel dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière informe l'entreprise prestataire de cette élection.

Pour mémoire, les salariés mis à disposition ne peuvent être élus ni au CE ni à la DUP de l'entreprise utilisatrice.

La négociation du protocole préélectoral reste inchangée.

#### FICHE N° 7

#### RÈGLES DE DÉCOMPTE DES EFFECTIFS

#### Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées suite à la publication de la loi.

Le décompte des effectifs en matière électorale se fait, comme pour les autres dispositions du code du travail, selon les règles définies aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Ces dispositions restent inchangées sauf pour les salariés mis à disposition. Il convient d'entendre par salariés mis à disposition, les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires mis à disposition d'une entreprise désignée comme étant l'entreprise utilisatrice. Ces salariés ne doivent pas être confondus avec les travailleurs temporaires et les contrats intermittents.

Le nouvel article L. 1111-2 dispose que :

« Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. »

Cela signifie donc que les salariés mis à disposition :

- sont comptés dans les effectifs de l'entreprise qui les emploie, dans les conditions « classiques » ;
- sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise extérieure, à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :
- ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice ;
- ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an.

#### FICHE N° 8

#### LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE ET AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Quels sont les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel (art. 11, II) ?

1. A la date de publication de la loi :

- la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC, pour une durée de cinq ans ;
- toute organisation syndicale qui pourrait satisfaire, à ce niveau, aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

2. A l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013) :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L. 2122-9 et L. 2122-10.

Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation syndicale doit être représentative au niveau de quelques branches de chaque secteur de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Quels sont les syndicats représentatifs au niveau de la branche (art. 11, III) ?

1. A la date de publication de la loi et pour une durée de cinq ans :

- les organisations syndicales affiliées aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (à la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC ainsi qu'à toute autre organisation qui serait reconnue représentative à ce niveau sur la base des anciens critères de représentativité) ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives avant l'entrée en vigueur de la loi.

2. A l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013) :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L. 2122-5 et L. 2122-6 ;
- les organisations syndicales affiliées à l'une des organisations reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel, pour une durée de quatre ans.

Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation syndicale doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

#### FICHE N° 9

#### LES PRINCIPALES DATES DE LA LOI

DATE	DISPOSITIONS QUI ENTRENT EN VIGUEUR	ARTICLES
21 août 2008 : publication de la loi.	Section syndicale.	L. 2142-1.
	Représentant de la section syndicale.	L. 2142-1-1 et suivants.
	Nouveaux critères de représentativité dans l'entreprise.	L. 2121-1.
	Règles de convocation et de négociation du protocole préélectoral.	L. 2314-3 et L. 2324-4.
	Règles de présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise.	L. 2314-24 et L. 2324-22.
	Règles de prise en compte des salariés mis à disposition dans les effectifs + pour l'électorat et éligibilité.	L. 1111-2, L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1.
Première réunion de négociation du protocole postérieure à la publication de la loi.	Détermination des syndicats représentatifs en application des nouvelles règles.	Article 11, IV.
	Désignation du délégué syndical parmi les candidats, par les syndicats représentatifs dans l'entreprise.	L. 2143-3, L. 2143-5 + L. 2122-1 et suivants.
1 <sup>er</sup> janvier 2009.	Règles de validité des accords d'entreprise (et des accords de groupe).	L. 2232-12.
30 juin 2009.	Issue de la négociation nationale interprofessionnelle sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises.	L. 2122-6.
31 décembre 2009.	Application des dispositions sur la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, en l'absence d'accord de branche étendu sur ce sujet.	L. 2232-21 et suivants.
2013.	Liste des organisations représentatives par branche.	L. 2122-5.
	Liste des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.	L. 2122-9.

## FICHE N° 10

LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES  
ET LES CONTREPARTIES

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail rénove les règles en matière de fixation du contingent d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement.

**1. L'accord est le mode privilégié de fixation du contingent d'heures supplémentaires et de leurs contreparties**

*1.1. Le principe d'un contingent d'heures supplémentaires est maintenu*

L'article L. 3121-11 instaure la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche en matière de fixation du contingent d'heures supplémentaires. Les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliquent donc à l'entreprise ou à l'établissement nonobstant les prescriptions de l'accord de branche, et ce quelle que soit la date de conclusion de ce dernier en vertu de la décision du Conseil constitutionnel. Pour les entreprises hors champ conventionnel, c'est-à-dire qui n'ont pas conclu de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement en matière de contingent d'heures supplémentaires et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche, le contingent est fixé à 220 heures en vertu du nouvel article D. 3121-14-1 créé par le décret intervenant à titre supplétif.

Aux termes de l'article L. 3121-11-1, les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent doivent donner lieu à une information préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

*1.2. La possibilité de substituer un repos compensateur de remplacement à la majoration pour heures supplémentaires est maintenue*

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 3121-24, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche continue d'être nécessaire pour remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires majorées par un repos compensateur équivalent. En pratique, une heure supplémentaire majorée de 50 % sera remplacée par un repos compensateur d'une heure et demie.

Aux termes de l'article L. 3121-25 inchangé, les heures supplémentaires remplacées ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Toutefois, le second alinéa de l'article L. 3121-24 dispose que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, le remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Il convient de noter que le remplacement des majorations par un repos compensateur de remplacement équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent.

*1.3. Le contingent peut être dépassé dans le respect de plusieurs obligations*

Il est mis fin au régime d'autorisation administrative en matière de dépassement du contingent d'heures supplémentaires. Le contingent d'heures supplémentaires fixé par l'accord peut donc, dès l'entrée en vigueur de la loi, être dépassé sans autorisation de l'inspecteur du travail, selon les conditions et les modalités fixées par l'accord.

Toutefois, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à des compensations en repos. Ces compensations seront celles inscrites dans l'accord conclu par les partenaires sociaux. L'article L. 3121-11 précise en effet que l'accord devra fixer :

- l'ensemble des conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent : par exemple, un plafond pourrait être fixé au dépassement du contingent d'heures supplémentaires ;
- les caractéristiques et les conditions de prise d'une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplies au-delà du contingent : par exemple, la contrepartie obligatoire en repos pourrait devoir être prise en dehors d'une période définie par accord. En cas de demandes multiples de prise de repos, l'accord pourrait fixer la règle de prise en compte de ces demandes et le délai maximum pendant lequel l'employeur peut demander le report de prise de repos.

La durée de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplies au-delà du contingent est fixée par la loi à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. Un accord collectif ne pourra donc pas prévoir de durée inférieure à celle prévue par la loi. On notera que la convention ou l'accord collectif pourra prévoir une compensation obligatoire en repos pour les heures supplémentaires – ou, le cas échéant certaines de ces heures supplémentaires – accomplies en deçà du contingent.

Aux termes de l'article L. 3121-11-1, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ne peuvent l'être qu'après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

## 2. Ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'un décret fixe le niveau du contingent d'heures supplémentaires

Les dispositions réglementaires ne sont applicables qu'en l'absence d'accord applicable à l'entreprise.

### 2.1. Le décret fixe alors le contingent d'heures supplémentaires

En l'absence d'accord applicable à l'entreprise, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par décret aux termes du troisième alinéa de l'article L. 3121-11. Il est fixé à 220 heures aux termes de l'article D. 3121-14-1.

Toutefois, ce contingent d'heures supplémentaires fixé par décret peut être dépassé sans autorisation de l'inspecteur du travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les modalités de l'utilisation du contingent et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

### 2.2. Le décret fixe également les caractéristiques et les conditions de prise et la contrepartie en repos due en cas de dépassement du contingent

Ce sont les dispositions de la loi qui s'appliqueront en matière de durée de la contrepartie obligatoire en repos (*cf. supra* : majoration de 50 % ou 100 % en fonction de la taille de l'entreprise). Quant aux caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, elles seront fixées par les articles D. 3121-9, D. 3121-10 et D. 3171-11 créés par le décret intervenant à titre supplétif en l'absence de dispositions conventionnelles contraires (par exemple : la contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif, elle peut être prise par demi-journée ou journée entière, elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération...)

### 2.3. Le décret ne précise pas les conditions de dépassement du contingent car celles-ci sont fixées dans la loi

La loi prévoit en effet que, à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

## 3. Application immédiate de la mesure relative à la fixation du contingent au niveau de l'entreprise

Le Conseil constitutionnel a décidé que la caducité des seules clauses des accords de branche relatives au contingent portait atteinte à l'équilibre de ces accords et donc à la liberté contractuelle. Il a, dans sa décision du 7 août 2008, censuré la mesure d'entrée en vigueur différée au 1<sup>er</sup> janvier 2010 prévue dans le projet de loi.

Cette décision rend la loi immédiatement applicable : les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement fixant un contingent différent de l'accord de branche applicable pourront être appliqués dès l'entrée en vigueur de la loi.

Le Conseil constitutionnel précise dans le point 20 de sa décision que ces accords pourront être conclus y compris lorsqu'un accord de branche antérieur en ferait la possibilité.

Les accords de branche existants conserveront toutefois leurs effets tant qu'ils resteront en vigueur. Ils demeureront les seuls accords applicables aux entreprises dépourvues de la capacité de négocier.

## 4. Cas particulier des accords relatifs aux heures choisies

La loi a abrogé l'article L. 3121-17 du code du travail relatif aux heures choisies. Pour autant, les accords collectifs conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008 restent en vigueur. La loi précise à cet égard que les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'ancien article L. 3121-17 du code du travail n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos mise en place par la loi, tout comme elles n'ouvraient pas droit au repos compensateur obligatoire. Dès lors, la contrepartie en repos prévue par un accord collectif relatif aux heures choisies ne peut se cumuler avec la contrepartie obligatoire en repos mise en place par la loi du 20 août 2008 (*cf. avenant du 3 mars 2006 à la convention collective nationale ingénieurs et cadres de la métallurgie*).

	LOI	ACCORD COLLECTIF	DÉCRET
Contingent annuel d'heures supplémentaires.	1. La loi donne à l'accord collectif le pouvoir de définir un contingent d'heures supplémentaires avec primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche.	1. L'accord : - fixe le contingent d'heures supplémentaires ; - fixe les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent ; - fixe les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà (et, le cas échéant, en deçà) du contingent.	



	LOI	ACCORD COLLECTIF	DÉCRET
	2. La loi fixe la durée (50 % dans les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés) de la contrepartie obligatoire en repos et renvoie au décret, en l'absence d'accord collectif, la détermination du contingent ainsi que des caractéristiques et des conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.		2. Le décret, en l'absence d'accord : - fixe le contingent d'heures supplémentaires ; - fixe les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.
Place des IRP.	La loi prévoit : Dans tous les cas : - l'information du CE ou à défaut, des DP, s'il en existe, avant l'accomplissement des heures supplémentaires effectuées en deçà du contingent ; - la consultation du CE ou à défaut des DP, s'il en existe, avant l'accomplissement des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent. A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle : - la consultation du CE ou, à défaut, des DP, s'il en existe, au moins une fois par an, sur les modalités de l'utilisation du contingent et de son éventuel dépassement.		

## FICHE N° 11

## L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail donne une place plus importante à la négociation collective pour aménager le temps de travail dans l'entreprise sur plusieurs semaines, voire jusqu'à l'année, afin de tenir compte à la fois des besoins économiques et des besoins des salariés, au plus près des réalités de l'entreprise.

L'article 20 traite de la possibilité de répartir la durée du travail sur des périodes que l'accord détermine dans le respect des dispositions d'ordre public social régissant les durées maximales de travail et les temps de repos.

Ainsi, le temps de travail applicable dans l'entreprise peut être aménagé de manière à répartir la durée du travail collective sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cet article simplifie significativement la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue à quatre modes précédents avec des règles beaucoup plus souples.

L'accord collectif pourra ainsi faire varier la durée de travail hebdomadaire sur plusieurs semaines, sur tout ou partie de l'année ou encore aménager une durée du travail à temps partiel selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés.

On notera que le nouvel article L. 3122-2 du code du travail instaure la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail. Les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliquent donc à l'entreprise ou à l'établissement nonobstant les prescriptions de l'accord de branche, et ce quelle que soit la date de conclusion de ce dernier en vertu de la décision du conseil constitutionnel.

L'élargissement du champ de l'accord pour organiser, en tant que de besoin, le temps de travail est cohérent avec la réforme de la représentativité et de la validité des accords qui vise à assurer une plus grande légitimité aux négociateurs.

La présente fiche expose l'ensemble du dispositif simplifié de l'aménagement du travail tel qu'il résulte des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

### 1. Les conditions d'aménagement du temps de travail

#### 1.1. Nécessité d'un accord collectif

La mise en place d'un régime d'aménagement du temps de travail peut résulter d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

A défaut d'accord collectif, les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 créés par le décret intervenant à titre supplé-  
tif prévoient les conditions de cet aménagement du temps de travail.

### 1.2. *Clauses obligatoires de l'accord*

La convention ou l'accord collectif précise les conditions des changements de durée ou d'horaire de travail ainsi  
que le délai de prévenance qui, sauf stipulation contraire, est fixé à sept jours.

L'accord fixe les limites pour le décompte des heures supplémentaires.

L'accord fixe enfin les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que  
des arrivées ou départs en cours de période.

### 1.3. *Heures supplémentaires*

L'article L. 3122-4 rappelle le seuil de déclenchement des heures supplémentaires en concordance avec la loi  
n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Ainsi, lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de  
l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de quatre  
semaines prévue par l'article D. 3122-7-1 du code du travail, constituent des heures supplémentaires, selon le  
cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord  
(déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute heb-  
domadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées) ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par  
l'accord (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute heb-  
domadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées) ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de quatre  
semaines au plus fixée par l'article D. 3122-7-1 intervenant en l'absence d'accord, déduction faite le cas  
échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà  
comptabilisées, si l'entreprise aménage le temps de travail sans accord collectif.

L'article 81 *quater* du code général des impôts a été modifié afin de permettre aux salariés et employeurs, cou-  
verts par un accord d'aménagement du temps de travail conclu conformément à l'article L. 3122-4 du code du tra-  
vail, de bénéficier des exonérations sociales et fiscales prévues par la loi du 21 août 2007, au titre des heures sup-  
plémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles (les heures effectuées entre 1 607 heures annuelles et la  
limite annuelle inférieure fixée par l'accord ne sont pas exonérées) ou de 35 heures en moyenne sur la période de  
référence, ainsi que des heures complémentaires effectuées.

### 1.4. *Lissage des rémunérations*

Afin que les salariés concernés puissent percevoir une même rémunération d'un mois sur l'autre et ce, quel que  
soit le nombre d'heures ou de jours du mois considéré, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à  
défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entre-  
prises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de  
l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les  
rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

### 1.5. *Travail en continu*

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail sur plusieurs semaines peut  
résulter de la décision unilatérale de l'employeur. Toutefois, les règles du repos hebdomadaire par roulement des  
salariés travaillant de façon permanente en équipes successives de manière continue relèvent des dispositions spé-  
cifiques des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 du code du travail.

## 2. **Maintien des accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la loi**

Il convient de préciser que les stipulations des accords collectifs intervenues sur le fondement des articles  
L. 3122-3 (cycle), L. 3122-9 (modulation), L. 3122-19 (JRJT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du  
code du travail ou des articles L. 713-8 (cycle) et L. 713-14 (modulation) du code rural dans leur rédaction anté-  
rieure à la publication de la loi n° 2008-789 du 21 août 2008 restent en vigueur sans limitation de durée.

Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du  
temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la  
législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires seront décomptées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des  
anciens articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et  
L. 713-14 du code rural. Elles continueront à bénéficier des exonérations fiscales et sociales prévues par l'article 1<sup>er</sup>  
de la loi du 21 août 2007 dans les mêmes conditions que précédemment.

Le maintien en vigueur des accords de branche ne fait aucunement obstacle à ce que des entreprises puissent négocier des accords qui ne seraient pas conformes à l'accord de branche. La loi est immédiatement applicable et des accords d'entreprise fixant un aménagement du temps de travail différent de l'accord de branche existant peuvent être immédiatement conclus.

Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, les accords de branche existants conservent tous leurs effets et leurs clauses se trouvent pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent, c'est-à-dire concrètement celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

### **3. Les conditions d'aménagement du temps de travail en l'absence d'accord collectif**

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur pourra néanmoins organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail.

La durée du travail pourra alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de quatre semaines au plus pour chacune. Un programme indicatif devra être établi et soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

## **FICHE N° 12**

### **LE TEMPS PARTIEL AMÉNAGÉ SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE**

Depuis la loi du 19 janvier 2000 qui a abrogé le temps partiel annualisé, deux dispositifs qui répondent à deux situations spécifiques en matière de temps de travail décompté sur une base annuelle coexistent :

- le travail à temps partiel modulé ;
- le travail intermittent caractérisé par des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, pour une meilleure lisibilité des dispositifs existants en matière d'aménagement et de variation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année, a refondu et simplifié les dispositions du code du travail en les réunissant dans une seule et même section générale du code du travail qui a vocation à s'appliquer aussi bien aux salariés à temps plein qu'à ceux travaillant à temps partiel.

La loi a donc abrogé les dispositions spécifiques au temps partiel modulé pour les remplacer par un dispositif simplifié permettant au salarié à temps partiel de travailler selon un horaire qui peut varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions définies par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche.

Pour permettre aux salariés dont l'horaire de travail à temps partiel varie sur tout ou partie de l'année, de bénéficier des mêmes garanties que les salariés à temps partiel de droit commun, la loi a intégré ces nouvelles modalités d'aménagement du temps travail dans les articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Tout comme le temps partiel modulé, le temps partiel « aménagé » sur tout ou partie de l'année, prévu par la loi, nécessite pour sa mise en œuvre une convention ou un accord collectif et un contrat de travail écrit qui doit comprendre un certain nombre de clauses obligatoires.

#### **1. Mise en place du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année**

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Il ne peut être désormais instauré que par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

L'accord collectif mentionne les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail, les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ainsi que les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Les conditions d'aménagement du temps de travail prévues aux points 1.1 à 1.4 de la fiche relative à l'aménagement du temps de travail s'appliquent dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur l'année. Les heures complémentaires, dont le volume est dans ce cas constaté, en fin de période, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de plusieurs semaines ou de 1 607 heures sur l'année.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel aménagé peuvent bénéficier au même titre que les salariés à temps plein de l'octroi de jours de repos dans les conditions fixées par l'accord collectif aménageant le temps de travail sur tout ou partie de l'année.

#### **2. Un contrat de travail écrit doit être établi**

Les mentions obligatoires de ce contrat concernent la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.



La loi renvoie désormais aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. Il peut s'agir notamment de prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification et les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié.

Un lissage de la rémunération sur l'année est possible. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés sera indépendante de l'horaire réel et sera calculée dans les conditions prévues par l'accord collectif.

### **3. Réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement**

Tout comme le temps partiel de droit commun, la loi prévoit un mécanisme de réajustement de la durée de travail prévue au contrat lorsqu'un salarié à temps partiel dont l'horaire varie sur tout ou partie de l'année effectue régulièrement des heures complémentaires.

Le mécanisme de réajustement applicable au temps partiel décompté sur une base hebdomadaire ou mensuelle a été complété afin de viser également la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure à quinze semaines. Cet ajout permet ainsi une intégration dans la durée contractuelle des heures complémentaires régulièrement effectuées durant cette période.

Ainsi, sur la période supérieure à quinze semaines prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié ne doit pas dépasser de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat de travail.

Dans le cas d'un tel dépassement, un avenant au contrat doit intégrer le volume moyen des heures complémentaires, sauf si le salarié s'y oppose. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

### **4. Régime des interruptions d'activité**

Les nouvelles dispositions législatives relatives au temps partiel « aménagé » sont soumises aux règles de droit commun relatives aux interruptions d'activité.

Les horaires de travail répartis sur tout ou partie de l'année ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures. Seul un accord collectif peut déroger, sous certaines conditions, à ce principe notamment en prévoyant des contreparties spécifiques pour tenir compte des exigences propres à l'activité exercée.

### **5. Régime des heures complémentaires**

La loi prévoit que le salarié à temps partiel dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année peut effectuer un certain nombre d'heures complémentaires pendant la période définie par l'accord collectif conformément à l'article L. 3122-2.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle dans la limite du tiers de cette durée que si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, l'accord doit comporter des clauses obligatoires concernant, d'une part, les garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation et, d'autre part, une période minimale de travail continue et la limitation du nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail – c'est-à-dire 35 heures sur la période supérieure à la semaine définie par l'accord collectif dans la limite de l'année ou 1 607 heures si cette période est annuelle – ou à la durée fixée conventionnellement.

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle calculée, le cas échéant, sur la période prévue par accord collectif conformément à l'article L. 3122-2, est majorée de 25 %.

### **6. Consultation du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise est consulté notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail. Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

## FICHE N° 13

### LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

La loi n° 2008 789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail procède à une profonde clarification des modalités de mise en place et de fonctionnement du compte épargne-temps afin de rendre ce dispositif d'épargne plus lisible et plus compréhensible par les salariés et les employeurs souhaitant mettre en place un CET au sein des entreprises. La rédaction des dispositions du code du travail relatives au compte épargne-temps, complexe du fait de ses modifications successives, se trouve ainsi simplifiée.

Au-delà de la seule rédaction, c'est le dispositif lui-même qui est simplifié au fond : si la loi encadre le dispositif par un rappel des principales dispositions d'ordre public, désormais, l'ensemble des conditions d'alimentation, d'utilisation, de gestion, de liquidation et de transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps sont déterminées par accord collectif.

Défini aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire. Son usage par le salarié répond à la volonté de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur. Toutefois, la loi nouvelle conserve la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une exception à ce caractère volontaire en prévoyant une alimentation collective du compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Conçu initialement comme une « épargne-temps » permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif est également devenu, du fait des différentes modifications d'ordre législatif, le moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire. Les dispositions nouvelles rendent plus explicites cette faculté de monétiser le compte épargne-temps en permettant notamment au salarié qui le souhaite d'utiliser les droits affectés sur son compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

En outre, la passerelle entre le compte épargne-temps et l'épargne retraite est consolidée.

Les sources potentielles d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps sont accrues. Les restrictions légales en matière de monétisation des droits affectés sur un compte épargne-temps disparaissent.

La présente fiche expose l'ensemble du dispositif simplifié du compte épargne-temps.

### 1. Les conditions de mise en place du CET

Le compte épargne-temps nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Une convention ou un accord collectif de groupe peut prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités peuvent être définies au niveau de l'entreprise.

Les nouvelles dispositions législatives renvoient prioritairement à l'accord collectif d'entreprise le soin de déterminer les modalités de mise en place d'un compte épargne-temps afin de tenir compte à la fois des besoins économiques et des besoins des salariés, au plus près des réalités de l'entreprise, principalement concernée par la mise en place de ce dispositif d'épargne.

### 2. Les modalités d'alimentation du CET

Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles le salarié et l'employeur peuvent alimenter le CET. Si la loi ne liste plus les différents modes d'alimentation « en temps » ou « en argent » pour laisser toute liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation, elle rappelle néanmoins les principes d'ordre public qui doivent être respectés.

#### 2.1. L'alimentation en temps

L'accord collectif décide des types d'éléments en temps pouvant être affectés dans un CET :

##### A l'initiative du salarié

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent stocker dans le compte autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent. Ils peuvent notamment librement affecter au compte, dans les proportions retenues par l'accord collectif :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue à l'article L. 3122-2 ;
- les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés fixée par l'accord collectif ou, à défaut, de la limite légale de 235 jours ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels...

S'agissant des congés payés annuels, la loi rappelle que seuls peuvent être épargnés sur un compte les jours acquis au titre de la cinquième semaine.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent être stockés sur un compte épargne-temps (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

##### A l'initiative de l'employeur

Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au compte les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail notamment lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient.

Lorsque les heures qui dépassent la durée collective sont des heures supplémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà de la durée légale, elles doivent bénéficier des majorations légales. La valeur des heures de travail portées au compte doit donc inclure la majoration légale.

## 2.2. *L'alimentation en argent*

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler les sommes qu'il y a affectées. Il appartient à l'accord collectif instituant la CET de préciser ces sources d'alimentation.

L'accord collectif peut prévoir la possibilité pour le salarié d'accroître ses droits en affectant sur le CET tout élément monétaire tels que :

- les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations ou compléments de salaire de base ;
- des sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne ;
- les primes et indemnités conventionnelles...

L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à abonder les droits qui y figurent. Il s'agit d'un abondement, c'est-à-dire du versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient en tout état de cause dues au salarié.

## 3. Les modalités d'utilisation du CET

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment. Il appartient à l'accord collectif de déterminer les conditions d'utilisation du CET. Si la loi ne liste plus les différentes modalités d'utilisation des droits pour laisser toute liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation, elle rappelle les principes d'ordre public qui doivent être respectés.

Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de « congés » ou de rémunération.

### 3.1. *L'utilisation du CET pour indemniser des jours de repos ou de congés*

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont librement déterminés par l'accord collectif. Il peut s'agir notamment d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale, d'un passage à temps partiel, de tout congé sans solde, d'une cessation progressive ou totale d'activité ou d'une période de formation en dehors du temps de travail.

Par ailleurs, lorsque l'accord collectif prévoit une affectation collective des heures de travail sur le CET à l'initiative de l'employeur, il doit préciser les conditions d'utilisation de ces droits. Suivant les options retenues par l'accord collectif, le dispositif peut être utilisé comme un dispositif d'aménagement du temps de travail pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité. L'utilisation de ces heures peut ainsi permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir éventuellement au chômage partiel. En revanche, les jours affectés individuellement par le salarié sur le CET ne peuvent faire l'objet d'une utilisation collective.

### 3.2. *L'utilisation du CET sous forme monétaire*

Le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET. L'accord collectif peut fixer des modalités de liquidation monétaire. Il peut s'agir des options suivantes :

#### 3.2.1. Compléter la rémunération du salarié

Pour favoriser l'utilisation du compte épargne-temps par le salarié qui le souhaite pour compléter sa rémunération, la loi pérennise le principe posé par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui prévoit que, quelles que soient les stipulations conventionnelles applicables, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

Les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du compte en tenant compte des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif qui peut prévoir des modalités particulières de valorisation. En l'absence d'accord collectif prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

Le formalisme de la demande de rachat de jours de repos stockés sur un compte répond aux stipulations de l'accord collectif si ce dernier détermine les conditions de monétisation des droits CET. En l'absence de stipulation dans un accord collectif, aucun formalisme n'est imposé. Le salarié matérialise sa demande par tout moyen.

S'agissant du rachat des congés annuels, la loi rappelle que l'accord collectif ne peut autoriser la conversion sous forme de complément de rémunération que des jours excédant le minimum légal de cinq semaines. En effet, si les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent être affectés sur le compte, ils ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération dans le cadre d'une « liquidation » partielle du CET. Ils ne peuvent donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale, ni à une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation totale du compte. Ils doivent être pris sous forme de congés sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET. En revanche, peuvent être convertis en argent les jours de congés annuels accordés, le cas échéant, en vertu d'un accord collectif plus favorable, au-delà des cinq semaines obligatoires, comme par exemple les jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

### 3.2.2. Alimenter un plan d'épargne salariale

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

La loi favorise l'épargne retraite des salariés titulaires d'un compte en étendant les exonérations fiscales et sociales déjà applicables lorsque les droits CET, issus d'un abondement de l'employeur en temps ou en argent, sont utilisés pour alimenter un Perco, aux droits non issus d'un abondement de l'employeur lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de l'épargne retraite. Dans ce cas, la loi limite cette extension des exonérations à dix jours par an.

### 3.2.3. Contribuer au financement des prestations de retraite

Si le salarié décide d'utiliser son compte pour contribuer au financement de prestations de retraite, cet usage reste néanmoins réservé aux prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

Dans le droit fil du système retenu pour le PERCO, la loi procède à l'extension des exonérations fiscales et sociales qui sont applicables aux versements effectués dans ces plans ou régimes de retraite de droits inscrits dans le CET, issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, le sont également en cas de versements de droits CET non issus d'un abondement de l'employeur. Dans ce cas, la loi limite cette extension des exonérations à dix jours par an.

### 3.2.4. Racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités manquantes, correspondant notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

## 4. Les modalités de gestion du CET

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte. Les nouvelles dispositions législatives laissent à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au CET ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte. Les partenaires sociaux négocient librement ces modalités de gestion.

## 5. Les conditions de garantie et de liquidation du CET

Les partenaires sociaux déterminent librement les conditions de garantie et de liquidation des droits. Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment dans les conditions fixées par l'accord collectif.

Les droits épargnés sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite du plafond prévu par le décret du 29 décembre 2005, pris en application de l'article L. 3253-17. Le décret a ainsi aligné le montant du plafond maximal de droits pouvant être épargnés sur un CET sur le montant le plus élevé garanti par l'AGS, soit six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage (article D. 3253-5). Ce plafond permet aux utilisateurs d'épargner et d'utiliser les ressources du CET de manière large, tout en garantissant leur sécurité en cas de défaillance de l'entreprise.

Pour pouvoir épargner des droits sur un CET au-delà du plafond fixé et couvrir les risques d'impayés, la loi renvoie aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de mise en place et les caractéristiques d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière. Le dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales et dont le montant dépasse le plafond déterminé par le décret précité.

A défaut d'accord collectif négocié avant le 8 février 2009, la loi renvoie à un décret le soin de mettre en place un dispositif de garantie afin de sécuriser l'ensemble des droits dépassant le plafond le plus élevé garanti par l'AGS (soit 66 552 € pour l'année 2008).

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, les droits acquis qui excèdent le plafond précité, sont convertis en unités monétaires et versés au salarié sous forme d'indemnité.

La convention ou l'accord collectif détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre. A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié a le choix entre deux options :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ à la retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. La loi renvoie à un décret les conditions de déblocage des droits consignés au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

## FICHE N° 14

### LES CONVENTIONS DE FORFAIT

L'article 19 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 réforme les conventions de forfait. Pour autant, les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait qui ont été signés sur la base de la législation antérieure à la nouvelle loi restent en vigueur.

## 1. Les conditions de recours aux conventions de forfait

### 1.1. *Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle*

Une convention individuelle de forfait organisant le temps de travail en heures sur la semaine ou sur le mois peut être conclue par tout salarié, cadre ou non cadre, sans nécessiter d'accord collectif préalable. Cette possibilité existait déjà pour tout salarié, en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978 mais elle n'avait été codifiée que pour les cadres, par la loi du 19 janvier 2000.

### 1.2. *Le forfait en heures ou en jours sur une base annuelle*

Un accord collectif demeure nécessaire pour pouvoir conclure une convention de forfait organisant le travail sur l'année, que ce soit en heures ou en jours.

Trois mentions essentielles doivent figurer dans l'accord collectif relatif à la mise en place de conventions de forfait :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
- les caractéristiques principales des conventions de forfait.

### 1.3. *Conditions applicables à toutes les conventions de forfait*

Dans le but d'accroître la sécurité juridique des conventions de forfait, la loi du 20 août 2008 codifie, à l'article L. 3121-40, une obligation jurisprudentielle selon laquelle la convention ne vaut que si le salarié a donné son accord et qu'un écrit est établi.

## 2. Les salariés concernés

### 2.1. *Salariés concernés par un forfait annuel en heures*

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils ont été intégrés.

Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Auparavant prévu, pour ce qui concerne les salariés non cadres, pour ceux dont le temps de travail « ne peut être prédéterminé ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps », le forfait en heures sur l'année est désormais applicable aux salariés non cadres « qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » (art. L. 3121-42).

### 2.2. *Salariés concernés par un forfait annuel en jours*

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

## 3. Les caractéristiques des conventions de forfait

### 3.1. *Convention de forfait en heures*

La convention de forfait en heures vise à rémunérer une durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié en forfait doit être au moins égale à celle qu'il percevrait s'il n'était pas en forfait, c'est-à-dire à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires (art. L. 3121-41).

### 3.2. *Forfait annuel en heures*

Les caractéristiques de ce type de forfait sont inchangées. Toutes les dispositions relatives à la durée du travail et aux repos sont applicables aux salariés ayant conclu un forfait en heures sur l'année, à l'exclusion de celles concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires, le soin étant laissé à l'accord collectif de fixer la durée annuelle du travail et les contreparties.

### 3.3. *Forfait annuel en jours*

L'accord collectif doit prévoir la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et ce, dans la limite inchangée de 218 jours. La loi prévoit la possibilité de travailler au-delà du nombre de jours prévu à la convention de forfait comme c'était précédemment le cas mais pose des limites et conditions nouvelles.

#### a) Les conditions du dépassement du forfait en jours sur l'année

Il était déjà possible de travailler au-delà de la durée prévue à la convention de forfait, en renonçant à des jours de repos (ancien art. L. 3121-46) ou en récupérant au cours des trois premiers mois de l'année suivante un nombre de jours égal au dépassement du plafond annuel fixé par la convention ou l'accord (ancien art. L. 3121-49). Cette possibilité est conservée mais modifiée sur deux points :



1. Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé :

- conventionnellement, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche et ce, dans le respect des repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés dans l'entreprise ainsi que des congés payés ;
- à défaut d'accord collectif, par la loi ; l'article L. 3121-45 fixe à 235 jours le plafond à ne pas dépasser.

2. Ensuite :

- un accord collectif n'est pas nécessaire pour permettre et aménager les conditions d'un dépassement ; le salarié volontaire fait connaître son choix de travailler plus par la signature d'un avenant à la convention de forfait qui est conclu pour l'année de dépassement et qui peut être renouvelé chaque année ;
- le salarié ne récupère plus un nombre de jours de repos égal au dépassement mais un plafond est instauré pour limiter le travail supplémentaire.

*Exemple :* dans l'hypothèse où l'accord collectif ne fixe pas de nombre annuel maximal de jours travaillés, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours peut renoncer au maximum à dix-sept jours de repos car il ne peut dépasser le plafond légal de 235 jours qui s'applique à défaut de fixation d'un nombre annuel maximal par l'accord collectif.

#### b) La rémunération afférente au dépassement

Le travail supplémentaire effectué en dépassement de la durée de travail fixée à la convention donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de la majoration est déterminé par le salarié et l'employeur dans un avenant à la convention individuelle de forfait. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

#### 4. Garantie relative au suivi du salarié et de sa charge de travail

L'article L. 3121-46 prévoit désormais qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte sur :

- la charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Conseil des prud'hommes Election*

**Circulaire DGT n° 2008-21 du 19 novembre 2008 relative au maintien des salaires des assesseurs, des délégués de liste et des mandataires de liste pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008**

NOR : MTST0880876C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

Articles L. 1441-34 et L. 1442-6 du code du travail.

Circulaire DGT 2008/08 relative à l'organisation des élections prud'homales.

*Le directeur général du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.*

La présente circulaire a pour objet de préciser les règles relatives au maintien du salaire des assesseurs, des délégués de liste et des mandataires de liste pour les élections prud'homales. Elle vient, sur ce point, en complément de la circulaire DGT 2008/08 du 10 juin 2008 relative à l'organisation des élections prud'homales.

### I. – LES RÈGLES GÉNÉRALES

#### 1. Le rôle des assesseurs, des délégués de liste et des mandataires de liste

##### a) Les assesseurs

Chaque bureau de vote comprend au moins deux assesseurs. Chaque liste en présence a le droit de désigner un assesseur titulaire (et, en cas d'empêchement, un assesseur suppléant) pris, soit parmi les électeurs prud'homaux du département dans lequel siège le conseil de prud'hommes, soit parmi les candidats, soit parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.

##### b) Les délégués de listes auprès des bureaux de vote

Conformément aux dispositions de l'article D. 1441-130 du code du travail, chaque liste de candidats a le droit d'être représentée auprès de chaque bureau de vote par un délégué habilité à contrôler toutes les opérations de vote. Ce délégué est désigné comme les assesseurs, soit parmi les électeurs prud'homaux du département dans lequel siège le conseil de prud'hommes, soit parmi les candidats, soit parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.

En même temps que le délégué titulaire, un délégué suppléant, appelé à remplacer le titulaire en cas d'empêchement, peut être désigné.

##### c) Les mandataires de liste

Le mandataire de liste est en charge des relations entre la liste de candidats qu'il représente et la préfecture. A ce titre, c'est lui qui dépose la liste en préfecture et qui transmet les bulletins de vote et les circulaires à la commission de propagande.

#### 2. Le maintien du salaire pour l'exercice de leurs fonctions

Les règles relatives aux assesseurs, délégués de liste et mandataires de liste ont évolué par rapport aux dernières élections.

En effet, l'article L. 1441-34 du code du travail dispose désormais que l'employeur laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'homales, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif conformément aux dispositions de l'article L. 1442-6.

L'article L. 1442-6 dispose que le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles. Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages correspondants.

Il résulte de la combinaison de ces deux articles que les absences de l'entreprise des mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune détermination de leurs rémunérations et des avantages correspondants.

### 3. Preuves

#### a) Les assesseurs et délégués de liste

Conformément aux articles D. 1441-129 et D. 1441-130 du code du travail, les noms des assesseurs et des délégués de liste désignés par les listes en présence sont notifiés aux maires et, à Paris, Marseille et Lyon, aux maires d'arrondissement, par pli recommandé, au plus tard le 28 novembre 2008.

Le maire ou, à Paris, Marseille et Lyon, le maire d'arrondissement, fait parvenir un récépissé de cette déclaration au mandataire de la liste ou le lui remet en main propre s'il en fait la demande.

Le maire peut délivrer soit des récépissés individuels correspondant à chaque assesseur et à chaque délégué de liste, soit un récépissé collectif. Si le maire délivre un récépissé collectif, ce récépissé doit être délivré dûment signé en autant d'exemplaires certifiés conformes qu'il y a d'assesseurs puisque chacun d'eux doit être porteur d'un titre le jour de scrutin.

Ce récépissé peut servir de preuve pour les employeurs.

#### b) Les mandataires de liste

Lorsque le mandataire de liste a déposé en préfecture les déclarations de candidature, le préfet lui a remis un reçu d'enregistrement. Ce reçu peut être transmis à l'employeur du mandataire.

## II. – LES RÈGLES PARTICULIÈRES

### 1. Le travail de nuit

Pour les mandataires de liste, les assesseurs et les délégués de liste exerçant des fonctions dans le cadre de l'organisation du scrutin et travaillant de nuit (nuit du 2 au 3 décembre et/ou nuit du 3 au 4 décembre), il convient de leur octroyer des heures de repos compensateur.

### 2. Le vote électronique

A Paris, chaque liste de candidats peut désigner, au moment du dépôt des listes en préfecture, deux délégués habilités à suivre les opérations de vote par voie électronique.

Les délégués sont désignés par chaque liste parmi :

- soit les électeurs prud'homaux de la commune de Paris ;
- soit ses candidats ;
- soit les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.

Ces délégués ont accès aux locaux du bureau de vote électronique, de 10 heures à 12 heures et de 14 heures à 18 heures (dès 9 heures le 19 novembre), les jours ouvrés de la période de vote électronique, soit du 19 au 26 novembre. Toutefois, pour des raisons de sécurité, cet accès est limité à deux délégués par organisation professionnelle ou syndicale de façon simultanée.

Les délégués de liste sont habilités à contrôler l'ensemble des opérations du vote par voie électronique.

Pour assurer l'exercice de leur fonction, ils bénéficient d'une autorisation d'absence pour pouvoir remplir leurs fonctions. Durant leur absence, leur salaire doit être maintenu.

Les délégués syndicaux appelés à exercer ces fonctions sont également autorisés à utiliser à cet effet le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat. Toutefois, leur employeur ne peut pas les contraindre à utiliser ces heures de délégation.

Les difficultés d'application de la présente circulaire doivent être portées à la connaissance du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, sous le timbre de la direction générale du travail, sous-direction des conseils de prud'hommes et du support, bureau Prud'hom, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE



## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Règlement intérieur

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

*Direction générale du travail*

Sous-direction des relations individuelles du travail

Bureau des relations individuelles du travail - RT1

### **Circulaire DGT n° 2008-22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur**

NOR : MTST0880880C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Références* : articles L. 1321-1 et suivants du code du travail.

*Le directeur général du travail à Madame et Messieurs les préfets de région, Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.*

L'environnement économique et juridique dans lequel évoluent les entreprises s'est considérablement transformé au cours des vingt dernières années. Ces transformations intègrent un souci de transparence et de meilleure gouvernance des entreprises. Elles se traduisent soit par des recommandations ou principes émanant d'organisations internationales telles que l'OIT (1) – dont les normes régissent les rapports internes (normes qui s'adressent aux collaborateurs dans l'entreprise) mais aussi externes à l'entreprise (normes s'imposant aux sous-traitants, aux fournisseurs et clients) –, ou l'OCDE (2), soit par le renforcement du dispositif législatif et pénal des pays concernés. Par exemple, à la suite de quelques scandales (Enron, Worldcom...), le droit américain applicable aux sociétés cotées a été modifié (loi « Sarbanes Oxley », élaborée en 2002) : multiplication des niveaux de contrôle, renforcement des responsabilités des dirigeants, modification du régime du commissariat aux comptes, accroissement des sanctions possibles en cas d'infraction. La loi dite « Sarbanes Oxley » oblige aussi les entreprises à instaurer des systèmes d'alertes relatifs, au minimum, aux questions de comptabilité et d'audit : le *whistleblowing* ou alerte professionnelle (3).

En France plus particulièrement, la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques élargit le système d'informations à produire par l'entreprise dans les domaines social et environnemental (art. 116) (4) En matière financière, la loi n° 2003-706 du 1<sup>er</sup> août 2003 de sécurité financière, qui vise à répondre à la crise de confiance qui a touché le secteur financier et les entreprises, a modifié le code monétaire et financier en instaurant, pour l'ensemble des sociétés anonymes, de nouvelles obligations de contrôle interne et modernisé les autorités de contrôle (autorité des marchés financiers).

Les chartes éthiques et codes de bonne conduite se sont développés dans les entreprises françaises en réponse à ces nouvelles obligations et à l'engagement plus fréquent de la responsabilité de l'employeur. Ils sont apparus comme un outil permettant, à l'inverse du règlement intérieur dont le champ est légalement limité, de réunir en un

(1) Les conventions de l'OIT les plus fréquemment citées sont les suivantes : la convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire ; la convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical ; la convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective ; la convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération ; la convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé ; la convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ; la convention n° 122 concernant la politique de l'emploi ; la convention n° 138 concernant l'âge d'admission à l'emploi (source OCDE, direction des échanges ; comité des échanges, groupe de travail « Inventaire des codes de conduite des entreprises », 13 octobre 2000).

(2) Par exemple la recommandation de l'OCDE sur la corruption dans les transactions commerciales internationales ; les lignes directrices de l'OCDE sur la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données à caractère personnel (source OCDE, direction des échanges ; comité des échanges, groupe de travail « Inventaire des codes de conduite des entreprises », 13 octobre 2000).

(3) La commission générale de terminologie et de néologie a traduit le *whistleblowing* par « alerte professionnelle » ou « dénonciation » par avis publié au *Journal officiel* du 7 septembre 2007.

(4) Les informations sociales concernent l'effectif et les embauches, les informations relatives aux plans de réduction d'effectifs et de sauvegarde de l'emploi, les rémunérations, les relations professionnelles, la formation, l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, l'importance de la sous-traitance... Les informations environnementales concernent : la consommation de ressources en eau, matières premières et énergie, les mesures prises pour limiter les atteintes à l'environnement, les démarches d'évaluation ou de certification, l'existence de services internes de gestion de l'environnement.

document, selon un contenu et un degré de précision variables, les engagements et obligations respectifs de l'employeur et des salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Ils sont parfois accompagnés de la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle. L'ensemble des dispositifs éthiques participent d'une démarche de prévention des risques devant permettre une amélioration des performances de l'entreprise.

Récents outils de la gouvernance d'entreprise, les chartes d'éthique (codes de conduites...) et dispositifs d'alerte professionnelle posent la question de leur régime juridique et des modalités du contrôle administratif de leurs clauses relatives à la discipline. Un rapport traitant de cette problématique a été remis le 6 mars 2007 au ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes par MM. Antonmattei et Vivien (1).

Cette circulaire a pour objet de vous apporter, à partir d'une définition des différentes notions et d'une définition de leur champ, des éléments d'appréciation des clauses de ces nouveaux instruments de gestion qui sont présentes, le cas échéant, dans le règlement intérieur et qui sont en tant que charte ou code, une forme d'expression du pouvoir de direction de l'employeur, ainsi que des outils méthodologiques d'aide au contrôle (cf. annexes).

## I. – DÉFINITIONS

### A. – LE POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

La relation de travail salariée implique l'existence d'un lien de subordination pendant le temps de travail. Le chef d'entreprise dispose d'un pouvoir de direction par lequel il peut apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions qui peuvent être permanentes ou ponctuelles mais toujours justifiées et proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 du code travail).

Ces restrictions peuvent, par exemple, concerner :

- la vie personnelle ou la vie privée (tenue vestimentaire, correspondance, cas des entreprises de tendance) ;
- les droits de la personne (égalité/discrimination ; dignité/harcèlement) ;
- les libertés du salarié (liberté religieuse, conditions de travail ; liberté d'expression/loyauté ; liberté du travail/professions réglementées, clauses de non-concurrence, service minimum pour assurer la sécurité de l'entreprise).

Ce pouvoir de direction, qui est ainsi soumis au respect de principes généraux (respect des libertés individuelles, interdiction des discriminations, proportionnalité des restrictions apportées à ces libertés) s'exerce sous le contrôle du juge.

Ce pouvoir s'exerce par des mesures réglementaires ou individuelles, au travers de divers documents : règlement intérieur, notes de service, contrat de travail et parfois, de manière plus récente, par des codes de conduite ou des chartes éthiques.

#### 1. Le règlement intérieur

Le champ de son contenu est limitativement énuméré par la loi (art. L. 1321-1 du code du travail) « Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité (...);
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. »

Le règlement intérieur énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (entretien préalable à la sanction, possibilité pour le salarié d'être assisté au cours de cet entretien) et rappelle les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et moral.

Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements. L'article L. 1321-3 du code du travail précise bien que le règlement intérieur et les documents qui y sont adjoints (art. L. 1321-5 du code du travail) « ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions et conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ».

Les dispositions légales et réglementaires auxquelles les clauses d'un règlement intérieur doivent être conformes renvoient à diverses sources, au-delà du code du travail.

Ainsi, par exemple, les entreprises du secteur des banques et assurances doivent respecter les dispositions du code monétaire et financier, qui impose l'édiction de certaines règles par la voie du règlement intérieur (2). L'article L. 533-10 du code monétaire et financier impose aux sociétés soumises à ce code de mettre en place « les règles et procédure permettant de garantir le respect (...) en particulier les conditions et limites dans lesquelles ces dernières peuvent effectuer pour leur propre compte des transactions personnelles ».

Certaines activités sont soumises, en application du code de l'environnement, à une autorisation préfectorale préalable. L'article L. 512-1 du code de l'environnement précise par exemple que l'autorisation préfectorale doit spécifier les mesures à prendre par l'employeur afin d'obtenir et conserver l'autorisation d'exploiter une activité qui présente de graves dangers ou des inconvénients en matière d'environnement.

Enfin, comme toute autre expression du pouvoir de direction de l'employeur, le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » (art. L. 1321-3 du code du travail).

(1) « Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail, état des lieux et perspectives », édition La Documentation française, avril 2007.

(2) Le règlement intérieur visé n'est pas nécessairement le règlement intérieur au sens de l'article L. 1321-1 du code du travail.

## 2. Les notes de service

Dès lors que les mesures prises par l'employeur ne concernent ni la discipline générale et permanente, ni l'hygiène et la sécurité, elles ne relèvent pas du règlement intérieur. Elles peuvent prendre la forme de textes ou de circulaires portés à la connaissance des salariés.

A l'inverse, les notes de service, ou tout autre document établissant des règles de caractère général et permanent dans les matières qui relèvent normalement du règlement intérieur sont soumises au même régime que celui-ci par l'article L. 1321-5 du code du travail.

Mais cet article laisse clairement place pour des notes de services portant prescriptions générales et permanentes dans d'autres matières que celles objet du règlement intérieur (et échappant au régime de celui-ci). Par sa décision « Chicard » du 11 juin 1999 (n° 195706), le Conseil d'Etat a nettement reconnu l'existence d'un pouvoir normatif de l'employeur en dehors de celui prévu et régi par les dispositions du code du travail relatives au règlement intérieur. Il s'agissait en l'espèce de sanction d'une faute constituée de la violation d'une note de service édictant une règle déontologique.

Les mesures prises unilatéralement par l'employeur, touchant à des aspects très variés de l'organisation de l'activité de l'entreprise, et qui constituent des normes se distinguant de simples décisions ponctuelles (1) sont multiples. Elles s'expriment par des notes de service ou des notes à l'attention des salariés concernés et peuvent contenir, par exemple, des prescriptions générales et permanentes relatives aux horaires, à l'organisation du travail (missions, astreintes...), à la fixation des périodes de congés, mais aussi à l'évaluation des salariés, aux promotions...

Ce pouvoir peut, en cas d'abus, être contesté par l'intéressé devant le juge judiciaire sur le fondement d'une infraction à la législation ou de l'article L. 1121-1 du code du travail (c'est-à-dire une restriction injustifiée ou disproportionnée des libertés individuelles ou collectives).

## 3. D'autres modes d'expression du pouvoir de direction

### a) Le contrat de travail

Le pouvoir de direction de l'employeur peut également se manifester dans le contrat de travail. Ainsi, de nombreuses clauses contractuelles peuvent limiter les libertés individuelles, y compris en dehors du champ professionnel. Les clauses de non-concurrence en sont une illustration parmi d'autres.

Des clauses étrangères à l'objet limitativement déterminé par les articles L. 1321-1 et L. 1321-3 du code du travail sont, bien que présentes dans un règlement intérieur, inopposables au salarié si elles n'ont pas été intégrées à son contrat de travail. Ainsi en est-il des clauses de mobilité (cass. soc., 19 novembre 1997, n° 95-41.260).

### b) Les chartes et codes éthiques

Par ailleurs, le développement des actions dans les domaines de la responsabilité sociale, du développement durable mais aussi la nécessité reconnue d'une meilleure éthique des affaires ont conduit à réaffirmer ou élaborer des recommandations internationales, communautaires et nationales qui conduisent de plus en plus souvent les chefs d'entreprise à rappeler des obligations et à organiser la prévention de nouveaux risques (conflits d'intérêts, corruption, dommages à l'environnement...) dans des notes, codes ou chartes.

Ces documents peuvent être, notamment pour les filiales de groupe, élaborés et imposés par la direction du groupe.

Certaines entreprises choisissent d'intégrer tout ou partie de la charte au contrat de travail, soit lors de sa conclusion, soit par un avenant ultérieur. Cette méthode n'est pas sans risques ni conditions pour l'employeur : il doit en effet s'assurer de l'accord clair et non équivoque du salarié. De telles dispositions doivent répondre aux conditions de l'article L. 1121-1 du code du travail.

## B. – DES EXPRESSIONS DU POUVOIR DE DIRECTION RELATIVES À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

La formalisation de l'éthique amène à définir des valeurs, des principes et des règles de conduite. Cette formalisation peut prendre la forme de documents variés, qui n'ont pas tous la même portée et dont le contenu, différent, n'a pas le même impact sur le droit du travail (2).

Environ la moitié des grandes entreprises françaises ont formalisé des règles éthiques.

### 1. Définition des termes

Le sens donné par les entreprises aux termes employés dans les documents relatifs à l'éthique ne recouvre pas toujours leur définition.

#### a) La déontologie

Par définition, la déontologie est l'ensemble des règles et devoirs qui régissent une profession ou un groupe de personnes dans son fonctionnement comme dans ses relations avec l'extérieur.

(1) Marc Véricel, « L'employeur dispose-t-il d'un pouvoir normatif en dehors du domaine du règlement intérieur ? », *Droit social*, n° 12, décembre 2000.  
 (2) Cf. Samuel Mercier, *L'Éthique dans les entreprises*, éditions La Découverte, 2004.

### b) L'éthique

L'éthique est une discipline pratique et normative qui se donne pour but de dire comment les êtres doivent se comporter. Pour ce faire, des critères sont établis pour juger si une action est bonne ou mauvaise et pour juger les motifs et les conséquences d'un acte. L'éthique sociale est la branche de l'éthique qui s'intéresse non pas aux actions individuelles mais aux ensembles sociaux en général. En la matière, par exemple, le monde anglo-saxon a placé au cœur de sa réflexion la notion de conflit d'intérêt.

### c) Les bonnes pratiques

Les « bonnes pratiques », souvent réunies dans un « guide » ou un « code », sont des références et des conseils, applicables à une entité.

## 2. Les différents documents relatifs à l'éthique dans l'entreprise

Ces instruments permettent de réunir dans un même document l'ensemble des normes applicables à une entité. Ils portent sur des questions qui sont traitées par différentes sources de droit et remplissent en cela deux fonctions : ils servent de support pour des règles originales créées par les entreprises et permettent un rappel des dispositions légales applicables à leurs activités (1). Généralement désignés par les termes « charte éthique » ou « code de conduite », ces documents ont un contenu variable. Elaborés par la direction de l'entreprise, ils peuvent :

- être destinés à l'ensemble des parties prenantes dont les salariés, parfois à certains partenaires économiques ;
- avoir une portée générale et un objectif de recherche de légitimité sociale, énoncer des valeurs et souligner les responsabilités de l'entreprise envers ses parties prenantes (employés, représentants du personnel, fournisseurs, clients, collectivités locales...). Les principes d'action ainsi édictés s'articulent autour de valeurs fondamentales (par exemple : interdiction de recourir au travail des enfants, respect de la liberté syndicale) ;
- traiter des « valeurs de l'entreprise » afin de définir un socle commun sur lequel se fédèrent les salariés des différentes filiales d'un groupe. Dans ce cas, ils constituent essentiellement un outil de communication interne ;
- avoir une portée pratique (souvent un caractère contraignant) et pour objectif d'éviter les conflits d'ordre éthique ainsi que de protéger la réputation de l'entreprise. Dans ce cas, ils peuvent rappeler et établir les responsabilités du personnel. Ces responsabilités peuvent être formalisées dans un document consacré exclusivement à un domaine particulier (par exemple, la conduite des affaires).

Ces règles de conduite relèvent généralement de dispositions légales ou réglementaires auxquelles l'entreprise est soumise (exemple déjà donné du code monétaire et financier et du code de l'environnement) ou des principes d'action définis par l'entreprise et précisent les responsabilités et devoirs qui incombent aux salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail, principalement face aux tiers.

Deux grands thèmes sont souvent abordés : les actes qui risquent de corrompre le processus d'achat (corruption, conflits d'intérêts, offre et réception de cadeaux) et les conduites frauduleuses (sécurité et confidentialité de l'information, relations avec les concurrents). Il s'agit souvent de rappeler les exigences légales et de guider le salarié dans sa résolution de choix de comportements professionnels.

Ces règles éthiques peuvent être mises en place, indifféremment, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur. En application de son pouvoir de direction, l'employeur peut, sous réserve, notamment, des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 2323-6 du code du travail, établir des règles étrangères au domaine du règlement intérieur concernant les salariés par une décision unilatérale. L'assimilation de cette décision au règlement intérieur sera fonction du contenu des codes et chartes ainsi mis en place dans l'entreprise, quel que soit l'intitulé choisi. Si le contrat de travail peut aussi prévoir quelques règles de comportement, il ne permet pas de détailler les conduites à suivre.

Ainsi, « chartes éthiques » et « code de conduite » ne sont pas des notions juridiques encadrant rigoureusement le contenu de ces récents modes d'expression du pouvoir de direction. Si ces codes et chartes sont des instruments dotés de l'apparence d'une règle normative, leur contenu évite souvent de créer des normes obligatoires et contraignantes. Le texte est souvent ambigu : ainsi, d'après une étude du cabinet Alpha Etudes, moins d'une entreprise sur cinq formule dans un document éthique des objectifs précis et mesurables (2). Ces mêmes documents mettent parfois en place des dispositifs d'alerte professionnelle, dont le contenu est également variable d'une entreprise à l'autre. L'attention des services déconcentrés est donc particulièrement attirée sur le fait que seul le contenu du document définit le champ de la compétence administrative (cf. II.).

## C. – LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

Le pouvoir de direction, quelle que soit la manière dont il s'exerce, se matérialise également par le pouvoir disciplinaire. Cette prérogative reconnue à l'employeur de sanctionner des comportements considérés comme fautifs découle directement du contrat de travail et plus spécialement du lien de subordination. Ce droit s'exerce cependant de manière encadrée afin de garantir au salarié la protection de ses droits fondamentaux. L'employeur doit ainsi respecter une procédure comportant deux phases : un entretien préalable puis une notification de la sanction (3).

(1) Voir « Code de bonne conduite : quand les sociétés jouent à l'apprenti législateur », par Marie Brac.

(2) Cabinet Alpha Etudes, études sur 40 grandes entreprises françaises, mars 2004.

(3) Articles L. 122-41 à L. 122-44 du code du travail.



## II. – LE CONTRÔLE DE L'EXERCICE DU POUVOIR DE DIRECTION

De manière générale, le juge est le garant de la protection des libertés individuelles et collectives.

Les différentes expressions du pouvoir de direction sont également soumises au contrôle de l'inspection du travail :

- au titre de sa compétence générale de contrôle (art. L. 8112-1 du code du travail) : ainsi, l'inspection du travail peut formuler des observations sur un document éthique, dont aucun élément de contenu ne se rattache au champ du règlement intérieur si, par exemple, certaines dispositions constituent une atteinte délibérée, injustifiée et disproportionnée aux libertés individuelles et collectives ou sont discriminatoires ;
- au titre de sa compétence particulière de contrôle du règlement intérieur (art. L. 1322-1) pour les expressions du pouvoir de direction appartenant au champ déterminé par les articles L. 1321-1 et L. 1321-3 du code du travail.

### A. – SUR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

#### 1. Le contrôle de l'autorité administrative

L'autorité administrative saisie d'un règlement intérieur conformément aux dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail ne peut prononcer la nullité des clauses qu'elle considère irrégulières. Sa compétence se limite à en solliciter le retrait ou la modification. Sur le fond, l'examen des clauses des règlements intérieurs doit prendre en considération l'évolution à la fois de la réglementation (s'agissant des dispositions relatives au tabac, par exemple) et de la réglementation en matière de prévention mais aussi de la modernisation des outils de travail.

#### 2. Le contrôle par le juge

Le règlement intérieur reste cependant un acte de droit privé et, saisi d'un litige relatif à l'une de ses clauses, le juge judiciaire peut en prononcer la nullité (cass. soc., 9 juin 1998, n° 95-45.019). Lorsque le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause contraire aux articles L. 1321-3 et L. 1321-6 du code du travail, il adresse une copie du jugement à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel de l'entreprise en question (art. L. 1322-4 du code du travail).

Jusqu'à présent, seules deux juridictions judiciaires de premier degré ont pu considérer que les dispositions de caractère disciplinaire d'un code de conduite ou d'une charte éthique requièrent la qualification d'adjonction au règlement intérieur (TGI Nanterre, 6 octobre 2004 ; TGI Nanterre, 15 juillet 2005 ; TGI Libourne, 15 septembre 2005 ; TGI Nanterre, 19 octobre 2007 ; ainsi que TGI Nanterre, 27 déc. 2006, n° 20006/02550).

### B. – SUR LE POUVOIR DE DIRECTION HORS DU CHAMP DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

L'arrêt Chicard précité (CE, 11 juin 1999, n° 195706) est la première décision du Conseil d'Etat reconnaissant aussi clairement à l'employeur la faculté de poser de véritables règles en dehors du cadre du règlement intérieur. Ainsi, dans cette espèce, il était reproché à Mme Chicard d'avoir sollicité d'une compagnie de transport aérien deux billets à tarif réduit aller-retour pour les Comores, alors qu'une note de service rappelait l'interdiction de solliciter ou d'accepter aucun cadeau des fournisseurs sans l'accord préalable et explicite de la direction. Le juge administratif a considéré que cette règle à caractère déontologique s'imposait aux salariés alors même qu'elle n'avait pas été incorporée au règlement intérieur.

La chambre sociale de la Cour de cassation confère force obligatoire à des mesures prises unilatéralement par l'employeur qui sont des règles générales et permanentes mais sans leur donner cette qualification. Elle utilise à cet effet la notion d'engagement unilatéral. Dans les cas où l'employeur édicte une mesure (qu'il s'agisse d'une simple décision individuelle ou d'une règle) dont il résulte pour les salariés une sujétion nouvelle (ne portant pas modification du socle contractuel), la mesure est qualifiée de changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur en vertu du contrat de travail et de l'article 1134 du code civil (exemple : cass. soc., 10 mai 1999, n° 96-45.673).

#### 1. Pouvoir de direction et respect de la sphère privée

La réglementation n'interdit pas à un employeur de faire part de ses préférences morales à un salarié. Cependant, la séparation des sphères professionnelles et privées doit être respectée. Par exemple, la condamnation d'un clerc de notaire par un tribunal correctionnel pour aide au séjour irrégulier d'un étranger est un fait de la vie personnelle et ne peut constituer une faute de nature à justifier un licenciement (cass. soc., 16 décembre 1997, n° 95-41.326) ; un surveillant d'immeuble ne peut être sanctionné pour une altercation avec une locataire de la résidence survenue durant une période de suspension du contrat de travail et pour un motif personnel (cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-45.473).

#### 2. Pouvoir disciplinaire

Le juge judiciaire n'est évidemment pas lié par les dispositions du règlement intérieur relatives à la sanction disciplinaire et apprécie l'adéquation de la sanction à la faute (cass. soc., 2 mai 2000, n° 97-44.091 ; cass. soc., 15 janvier 2002, n° 99-43.982 ; cass. soc., 17 décembre 1997, n° 94-43.237). Il peut écarter l'application d'une disposition qu'il juge discriminatoire ou portant des restrictions injustifiées aux libertés individuelles (cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 1994, n° 91-40.695 : la demande faite aux salariés d'un hôtel de ne pas utiliser les emplacements de stationnement appartenant au domaine public voisin de l'hôtel est une restriction injustifiée à la liberté de stationner sur le domaine public) (1).

(1) Cf. article L. 122-43 du code du travail.

### 3. Ethique professionnelle

Les règles d'éthique professionnelle se rattachent à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, dont le corollaire est l'obligation de loyauté (art. L. 1222-1 du code du travail). Ces notions conjuguées, auxquelles la Cour de cassation a ajouté celles de probité et d'obligation de confidentialité, sont analysées par les juges selon les cas d'espèce.

Ainsi, la Cour de cassation considère qu'en général un fait de la vie privée qui s'avère contraire à l'éthique professionnelle peut justifier un licenciement personnel mais pas un licenciement pour faute : l'existence d'une distorsion entre l'éthique professionnelle exigée du salarié avec un fait de sa vie personnelle, ainsi que d'un trouble objectif provoqué dans l'entreprise par cette distorsion justifie la sanction du licenciement (cour d'appel de Paris, 22<sup>e</sup> chambre, 15 mars 2007, Riff Productions c/ Mme P.).

La particularité des fonctions exercées peut justifier que le salarié soit tenu à une obligation particulière de probité, au regard de laquelle un manquement, par le trouble causé au sein de l'établissement peut justifier un licenciement pour faute grave (ainsi d'un cadre commercial dans une banque en raison de sa participation à une affaire de vol et trafic de véhicules, cass. soc., 25 janvier 2006, n° 04-44.918).

S'agissant du risque de conflit d'intérêts, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que ce risque ne peut à lui seul constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (s'agissant d'un salarié d'une entreprise de contrôle technique d'automobiles ; cass. soc., 21 septembre 2006, n° 05-41.155 et n° 05-41.477, s'agissant d'un directeur du transport régional d'une société de logistique).

En revanche, la violation avérée des dispositions d'un document « Règle de conduite dans les affaires », ayant principalement pour but de préciser les obligations des salariés concernés, par un employé d'IBM qui, pendant l'exercice de ses fonctions, concurrence son employeur et détourne une partie de la clientèle est sanctionnée d'un licenciement pour faute grave (Paris, 18<sup>e</sup> ch. E, 14 mai 1987, Lafargue c/ IBM France) (1).

### III. – RÉGIME JURIDIQUE DES CHARTES ÉTHIQUES ET CODES DE CONDUITES AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS

Si le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins vingt salariés, les chartes et codes éthiques peuvent potentiellement concerner toute entreprise, sans condition d'effectif.

Les codes de conduite et les dispositions ou les annexes de chartes éthiques comportant des règles de conduite (par exemple une entreprise de services dispose d'une charte éthique dont l'une des annexes s'intitule « règles de conduite des juristes ») peuvent contenir des dispositions relevant du champ légal du règlement intérieur (« Règles générales et permanentes relatives à la discipline », article L. 1321-1, 3<sup>o</sup> du code du travail) sur lequel s'exerce le contrôle de l'inspecteur du travail. Dans la pratique, ces documents posent des problèmes complexes, car leur contenu, leur énoncé et leur portée restent très divers : ils peuvent varier entre des déclarations à connotation morale et peu contraignantes et une réglementation précise aussi bien des comportements, même extérieurs à l'entreprise, que des opinions des salariés (2).

La nature juridique de ces nouveaux modes d'expression, ainsi que les fondements et le champ de la compétence de l'administration du travail qui en découle, doivent être précisés.

#### A. – VALIDITÉ DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

Tous les documents à visée éthique élaborés par les entreprises ne relèvent pas du régime juridique du règlement intérieur. De ce fait, l'inspection du travail n'est pas systématiquement destinataire de tels documents qui ne relèvent pas tous de la communication obligatoire fixée par l'article L. 1321-4 du code du travail. Toutefois, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent en avoir connaissance, soit à l'occasion d'une transmission par l'employeur, soit lors d'un contrôle sur place, soit, encore, suite à la saisine d'un salarié ou d'un représentant du personnel.

La mise en place dans l'entreprise de ce type de documents peut nécessiter, selon la nature des dispositions qu'ils contiennent, une consultation préalable du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### 1. Le document éthique est constitué de dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur

Les règles fixées par l'article L. 1321-4 du code du travail s'imposent à ce document, qui constitue une note de service au sens de l'article L. 1321-5 du même code. Ce document ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. L. 4612-1 du code du travail).

#### 2. Le document éthique est constitué de dispositions qui sont toutes étrangères au champ du règlement intérieur

Dans cette hypothèse, le document est essentiellement conçu comme un outil de communication et est plutôt dirigé vers l'extérieur. Entrent également dans cette catégorie les chartes et codes par lesquels l'entreprise prend elle-même des engagements dépassant ses obligations légales et réglementaires. Ces engagements peuvent concerner des actions en faveur de l'environnement, mais aussi des dispositions en faveur des salariés (par exemple, en termes de formation). Ces engagements unilatéraux sont valables et les salariés de l'entreprise peuvent en revendiquer l'application à leur profit.

(1) « Les chartes d'entreprise et le droit du travail », Daniel Berra, in *Mélange Despax*.

(2) Philippe Waquet in *Semaine sociale Lamy*, n° 1328, novembre 2007.



Les chartes et codes éthiques sont soumis au droit du travail français dans son ensemble. L'information et la consultation du comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-6 du code du travail sont requises uniquement lorsque la charte est présentée comme un instrument de gestion de l'entreprise.

### **3. Le document éthique est constitué de dispositions dont certaines seulement relèvent du champ défini par l'article L. 1321-1 du code du travail**

Il doit être présenté au comité d'entreprise préalablement à sa mise en œuvre dans l'entreprise. Cette instance émettra un avis relatif aux dispositions ajoutées au règlement intérieur au titre de sa compétence tirée de l'article L. 1321-4 du code du travail et, le cas échéant, un avis sur l'ensemble du document au titre de sa compétence générale (art. L. 2323-6 du code du travail).

L'éventuelle nécessité de consulter le CHSCT devra être vérifiée. Il convient d'être particulièrement prudent sur ce point. En effet, à ce jour, seul le TGI de Nanterre a considéré que, dans la mesure où le code de conduite qui lui était présenté constitue une adjonction au règlement intérieur, la consultation du CHSCT, outre celle du comité d'entreprise, s'imposait, au motif que « les règles édictées peuvent, selon leur application, inférer sur la santé mentale des salariés » (TGI Nanterre, référé, 6 octobre 2004, Sté Novartis). Mais le même tribunal, également saisi en référé, s'il a considéré que le document « standards de pratique des affaires – session de communication 2006 – politique de conflits d'intérêt et son application » de la société Exxon Mobil constitue une adjonction au règlement et l'a donc déclaré inopposable aux salariés de l'établissement tant qu'il n'aura pas été soumis à la consultation du comité d'établissement ni communiqué à l'inspecteur du travail, n'a pas requis la consultation du CHSCT (TGI Nanterre, référé, 20 décembre 2006, CE d'Exxon Mobil). Enfin, si le document comporte des obligations pour le salarié, il doit être rédigé en français (art. L. 1321-6 du code du travail).

Si nécessaire, il appartient aux inspecteurs et contrôleurs du travail, après avoir pris connaissance du contenu de ces documents et du régime de mise en place dans l'entreprise qui leur est en conséquence applicable, de rappeler aux employeurs leurs obligations en la matière.

## **B. – CONTRÔLE DU FOND**

### **1. Au titre du contrôle administratif porté sur le règlement intérieur**

Les codes de déontologie, de bonne conduite, de conduite des affaires, etc. comportent plusieurs types de clauses : celles qui affirment des valeurs et principes (*cf.* I-B.2), celles qui désignent des comportements dont la violation peut fonder une éventuelle sanction disciplinaire (exemple : « tout collaborateur commettant une faute constituant un conflit d'intérêts s'expose à une mesure disciplinaire dans le respect de la législation française »), et celles qui fixent de tels comportements et en qualifient la violation (exemple : « tout collaborateur ne respectant pas ces obligations commet une faute et s'expose à une mise à pied de trois jours »). En outre, les comportements ainsi rappelés peuvent, en droit du travail, être envisagés en fonction de plusieurs sources : règlement intérieur (particulièrement si la sanction est qualifiée), contrat de travail (par exemple, clause de non-concurrence), déontologie (conduite des salariés à l'extérieur de l'entreprise) et, nous l'avons vu, peuvent être analysés en fonction de l'application de normes diverses (recommandations et conventions de l'OIT, OCDE, loi américaine « Sarbanes-Oxley », code monétaire et financier...).

Le fondement légal de la compétence des inspecteurs et contrôleurs du travail est donc déterminé par le contenu de ces documents. Ainsi, le contrôle de l'inspection du travail au titre de l'article L. 1322-1 du code du travail ne portera que sur les clauses entrant dans le champ défini à l'article L. 1321-1 du code du travail (hygiène et sécurité ; règles générales et permanentes relatives à la discipline ; nature et échelle des sanctions). Il sera possible d'en exiger le retrait ou la modification si elles sont contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6 du code du travail.

Par exemple, les clauses d'un code de conduite relatives à l'acceptation ou au refus de cadeaux, à l'utilisation des biens de l'entreprise à des fins personnelles, relèvent du champ du règlement intérieur et seront contrôlées à ce titre par l'inspecteur du travail.

Par contre, la décision administrative ne devra pas, sous peine d'irrégularité, se prononcer sur des dispositions qui sont hors du champ du règlement intérieur ni en qualifier le contenu (disproportion, atteinte à la liberté individuelle...). Pour préserver la cohérence d'ensemble de la charte ou du code éthique, il est préférable de ne pas solliciter le retrait des dispositions qui sont hors de ce champ du document en question – *cf.* annexes I (Guide de lecture d'un document éthique) et II (Modèle de décision). Si, toutefois, de telles dispositions s'avéraient illicites, leur retrait peut être recommandé dans une lettre d'observation accompagnant la décision administrative (*cf.* point 2 ci-dessous).

Si, en règle générale, des dispositions régissant la vie personnelle ne relèvent pas du champ défini par l'article L. 1321-1 du code du travail, des exceptions existent pour certaines professions telles que, par exemple, le secteur bancaire, en application du code monétaire et financier.

### **2. Au titre de la compétence générale de contrôle des inspecteurs et contrôleurs du travail**

Les documents éthiques comportent souvent d'autres clauses qui obligent les salariés à certains comportements, sans pour autant relever de la discipline générale et permanente ni, par suite, entrer dans le champ du règlement intérieur. Ainsi en est-il des clauses relatives au respect, en matière de marchés internationaux, des lois des pays étrangers ; des consignes consistant à décrire des fonctions (les caissières enregistrent et encaissent les ventes) ou le fonctionnement général de l'entreprise (utilisation du standard) ; de l'interdiction d'utiliser les ressources de

l'entreprise pour soutenir un candidat ou un parti politique. Il s'agit dans ces cas d'une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur que l'administration du travail ne peut censurer au titre du contrôle administratif sur le règlement intérieur, même si ces comportements sont assortis d'une sanction en cas de manquement.

L'inspection du travail peut, cependant, au titre de sa compétence générale de contrôle, prendre connaissance de l'ensemble du code de conduite et, éventuellement, formuler des observations au regard, par exemple, de la règle de proportionnalité et des dispositions visant à lutter contre les discriminations (art. L. 1121-1 et L. 1132-1 du code du travail).

Ainsi :

- une clause d'un document éthique interdisant une activité politique pourrait être contestée sur le fondement de l'article L. 1121-1 du code du travail si, par exemple, elle ne se limite pas à interdire l'usage du nom de la société employant le salarié dans le cadre de cet engagement, ou de l'article L. 11321-1 du même code si elle induit une discrimination à l'encontre des salariés engagés dans de telles activités ;
- s'agissant de clauses relatives à la prévention des conflits d'intérêts :
- les obligations de déclaration imposées au salarié peuvent ne pas être proportionnelles au but recherché, au regard de l'activité de l'entreprise et de ses fonctions, par exemple celle « d'informer le directeur des ressources humaines si le conjoint ou un membre de la famille est impliqué dans une activité en concurrence » avec celle de l'employeur (cf. TGI Versailles, 17 juin 2004) ;
- néanmoins pour le secteur bancaire, l'article L. 533-10 du code monétaire et financier et le livre III du règlement général de l'Autorité des marchés financiers (AMF) imposent le respect des règles de bonne conduite auxquelles appartient la nécessité d'éviter les conflits d'intérêt. Le règlement général de l'AMF précise que les règles de bonne conduite qu'elle fixe constituent pour les prestataires habilités et leurs collaborateurs une obligation professionnelle.

Le contrôle des codes et chartes éthiques élaborés par des entreprises de moins de 20 salariés qui ne disposent pas de règlement intérieur peut également s'exercer au titre de la compétence tirée de l'article L. 8112-1 du code du travail.

#### IV. – DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

##### A. – SUR L'ALERTE PROFESSIONNELLE

En termes d'alertes et de protection des émetteurs d'alerte, le code du travail comporte déjà certaines dispositions emportant des obligations pour l'employeur (organisation de la prévention : « l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre... ») et une protection des émetteurs d'alerte contre toute sanction (art. L. 1153-3 ; L. 1152-2 ; droit de retrait art. L. 4131-3 du code du travail).

##### 1. Une protection légale pour les salariés qui dénoncent des faits de corruption

La loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption, prise en application de la convention civile contre la corruption n° 174 du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1999 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2003 (1), a instauré, par son article 9 et sur le modèle des articles L. 1153-3 et L. 1152-2 du code du travail, un régime de protection pour les salariés qui dénoncent des faits de corruption dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Un titre VI « Corruption » est inséré dans le code du travail, l'article L. 1161-1 du code du travail instaurant ce régime de protection spécifique.

Ainsi, le salarié ou le candidat à un emploi, un stage ou une formation, qui dénonce des faits de corruption ne peut faire l'objet :

- de refus d'embauche ou d'accès aux stages ou aux formations ;
- de sanction disciplinaire ;
- de licenciement ;
- de mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

Toute rupture du contrat de travail qui résulterait de la révélation de faits de corruption, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Toutefois, afin d'éviter les dénonciations abusives, la protection prévue n'est applicable que si la révélation des faits est « de bonne foi ». Il est légalement prévu que la relation des faits de corruption ou le témoignage soient effectués auprès de l'employeur ou des autorités judiciaires ou administratives (application de la jurisprudence en matière de dénonciation, de liberté d'expression).

La charge de la preuve en cas de litige est répartie entre le salarié (ou le candidat à l'emploi, à un stage ou à une formation) et l'employeur :

- le salarié établit des faits permettant de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption ;
- l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à ces déclarations ou témoignages.

##### 2. Une protection jurisprudentielle de la liberté d'expression

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà, à plusieurs reprises, examiné des dénonciations de pratiques douteuses révélées par des salariés – en l'absence de dispositif d'alerte professionnelle – et s'efforce de différen-

(1) La convention civile définit des règles tendant à assurer des recours efficaces en faveur des parties qui ont subi un dommage résultant d'un acte de corruption et contient des dispositions relatives aux salariés qui procèdent à la dénonciation de faits de corruption.

cier délation et dénonciation. Elle pose trois conditions sous réserve desquelles un salarié peut dénoncer des pratiques douteuses, des malversations, observées dans son entreprise : il doit s'agir de faits qui ont trait à la vie de l'entreprise ; le salarié doit être de bonne foi (cass. soc., 8 novembre 2006, n° 05-41.504) ; le destinataire des accusations peut être l'inspecteur du travail (cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.268, Pitron/Cunéaz), le parquet (cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-41.075) ou encore le président-directeur général (cass. soc., 8 novembre 2006, n° 05-41.504 : en l'espèce une fonction de « veille du respect de l'éthique » avait été créée dans l'entreprise, dont le juge a reconnu le rôle d'alerte de la hiérarchie). Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, l'employeur recouvre son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, le salarié qui dénonce des pratiques douteuses, en l'absence d'abus, exerce une liberté fondamentale qu'est sa liberté d'expression (cass. soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804 ; cass. soc., 2 mai 2001, n° 98-45.532).

## B. – SUR LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

### 1. Le contexte du développement des dispositifs d'alerte professionnelle

Les évolutions de la législation rappelées en introduction ont élargi les champs de l'alerte et ont organisé les modalités de leur émission et de leur traitement. Certaines entreprises se trouvent contraintes de mettre en œuvre des dispositifs d'alerte (entreprises cotées sur le marché américain en application de la loi dite « Sarbanes-Oxley »). La Commission européenne, dans le cadre de son plan d'action pour la modernisation du droit des sociétés et de renforcement du gouvernement d'entreprise dans l'Union européenne, encourage l'adoption de tels dispositifs tout en les encadrant : alerte adressée à un administrateur indépendant et donnant lieu à une enquête indépendante et proportionnée (1).

La mise en place de tels dispositifs est aussi un moyen de prévenir certains risques tels que, par exemple, l'impact sur l'image de l'entreprise de la révélation d'un comportement frauduleux.

### 2. La définition du dispositif d'alerte professionnelle

Un dispositif d'alerte professionnelle consiste en l'organisation des modalités selon lesquelles les salariés, ou toute autre personne exerçant une activité dans l'entreprise, peuvent signaler au chef d'entreprise ou, éventuellement, à d'autres personnes désignées à cet effet, des problèmes pouvant sérieusement affecter son activité ou engager gravement sa responsabilité (*cf.* visas de la délibération CNIL n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle et rapport de MM. Antonmattei et Vivien, p. 35). Le champ des sujets pouvant faire l'objet d'une alerte professionnelle est volontairement limité afin que le recours à de tels dispositifs demeure exceptionnel et ne remplace pas les interlocuteurs habituels que sont les responsables hiérarchiques, les représentants du personnel ou l'inspection du travail.

En effet, ce dispositif, qui peut prendre la forme, par exemple, d'un numéro de téléphone ou d'une adresse électronique dédiée, ne se substitue pas aux autres canaux d'alerte existants (hiérarchie, représentants du personnel, commissaire aux comptes, autorité publique...).

L'alerte donne lieu à une investigation interne (vérification des faits et de la bonne foi de l'auteur de l'alerte) à la suite de laquelle il est décidé des suites à donner.

L'utilisation du dispositif d'alerte doit demeurer facultative. Le salarié doit en effet pouvoir, s'il souhaite alerter sur des dysfonctionnements qu'il constate, s'adresser aux institutions existantes dans leurs domaines respectifs (par exemple les délégués du personnel, en application de l'article L. 2313-2 du code du travail ; le délégué syndical, en application de l'article L. 2131-1 du code du travail). L'anonymat doit pouvoir être conservé, particulièrement dans le cas de signalements particulièrement lourds ou sensibles.

### 3. Les conditions de mise en œuvre du dispositif d'alerte professionnelle

Les dispositifs d'alerte professionnelle ne sont pas encadrés par un dispositif juridique propre mais n'échappent pas pour autant au droit. Ils se trouvent même au cœur d'une interpénétration complexe de différents champs juridiques (droit du travail, droit pénal des affaires, loi informatique et libertés, etc.).

Face aux impératifs posés à certaines entreprises françaises, nécessitant la mise en place de dispositifs automatisés d'alerte professionnelle, la CNIL a adopté en décembre 2005 une délibération définissant un régime d'autorisation unique (délibération CNIL n° 2005-305 du 8 décembre 2005 ; autorisation unique n° AU-004), par laquelle elle préconise une limitation du champ de l'alerte professionnelle dans des domaines spécifiques (financier, comptable, bancaire, lutte contre le blanchiment), dissuade les dénonciations anonymes sans les interdire cependant, exige une organisation spécifique pour traiter les alertes et l'information de la personne concernée dès que les preuves ont été archivées. Depuis janvier 2006, 600 professionnels se sont engagés à respecter le cadre fixé par la CNIL dans le domaine des alertes professionnelles (2).

(1) Dans une recommandation du 15 février 2005 concernant le rôle des administrateurs non exécutifs et des membres du conseil de surveillance des sociétés cotées et les comités du conseil d'administration ou de surveillance (publiée au *JOCE* du 25 février 2005), la Commission précise que « le comité d'audit devrait contrôler la procédure selon laquelle la société se conforme aux dispositions en vigueur concernant la possibilité offerte aux salariés de signaler les irrégularités importantes qui leur semblent avoir été commises dans la société en adressant une plainte ou un courrier anonyme, normalement à un administrateur indépendant, et s'assurer qu'un dispositif est en place, qui prévoit une enquête indépendante et proportionnée à ce sujet, suivi d'une action appropriée ».

(2) Lettre INFOCNIL du 5 juillet 2007.

La délibération du 8 décembre 2005 (art. 3) permet, pour des faits d'une particulière gravité (faits mettant en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale de ses employés), de déborder du champ du dispositif initialement prévu. Dans ces cas, l'alerte est recueillie et réorientée vers les personnes compétentes de l'entreprise.

L'alerte professionnelle peut être mise en place par décision unilatérale de l'employeur ou par voie négociée (au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement).

Pour être licite, le dispositif doit avoir fait l'objet :

a) D'une déclaration ou d'une autorisation de la CNIL.

Les dispositifs d'alerte, dès lors qu'ils comportent un traitement automatisé de données à caractère personnel, doivent être déclarés à la CNIL au titre de l'article 25-I-4<sup>o</sup> de la loi du 6 janvier 1978 modifiée (1) (*cf.* visa de la délibération du 8 décembre 2005). En application de la délibération du 8 décembre 2005, cette formalité s'accomplit :

- soit par une déclaration d'engagement de conformité à la décision d'autorisation unique du 8 décembre 2005 : cette formalité simplifiée s'applique aux dispositifs d'alerte mis en place dans l'entreprise en réponse à « une obligation législative ou réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédure de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de la lutte contre la corruption » (art. 1<sup>er</sup> de la délibération du 8 décembre 2005) ;
- soit après autorisation formelle de la CNIL, si le dispositif d'alerte est mis en place en l'absence d'obligation législative ou réglementaire ou établit une procédure de contrôle interne de faits portant sur d'autres domaines que financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption (TGI Nanterre, 19 octobre 2007, n° 06/06460, Dassaut Systèmes). A l'heure actuelle, la CNIL n'a pas encore délivré d'autorisation sur ce fondement.

Si le traitement de données n'est pas automatisé, il n'y a pas de formalité préalable à effectuer auprès de la CNIL.

Néanmoins, le dispositif reste soumis à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. En effet, l'article 2 de cette loi prévoit qu'elle s'applique « aux traitements automatisés de données à caractère personnel ainsi qu'aux traitements non automatisés de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers ». La même loi définit le traitement de données à caractère personnel comme « toute opération ou tout ensemble d'opérations portant sur de telles données, quel que soit le procédé utilisé (...) » et précise que constitue un fichier « tout ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés ».

Par suite, ces dispositifs, même non automatisés, doivent être conformes aux règles fixées par la loi du 6 janvier 1978 et à celles adoptées par la CNIL dans son autorisation unique du 8 décembre 2005 (*cf.* annexe III : notamment, le dispositif ne doit pas être déloyal, frauduleux, ne doit pas conserver des données relatives aux origines raciales, opinions politiques, appartenance syndicale, le droit d'accès et de rectification doit être organisé, les informations ne doivent pas être conservées au-delà de la durée « normale » d'utilisation...).

b) D'une consultation du CE au titre de l'article L. 2323-32 (dispositif permettant le contrôle de l'activité des salariés) ; éventuellement consultation du CHSCT (*cf.* TGI Nanterre, réf., 27 décembre 2006, n° 2006/02550, Dupont de Nemours) ;

c) D'une information individuelle préalable des salariés au titre de l'article L. 1222-4 du code du travail et en application de la loi informatique et libertés.

## C. – LE CONTRÔLE DES DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

### 1. Le contrôle administratif

L'usage d'un système d'alerte est une faculté pour le salarié ; sans caractère obligatoire, le dispositif d'alerte ne relève pas de la discipline et, par conséquent, n'entre pas dans le champ du règlement intérieur. Ces dispositifs ne font pas donc l'objet d'un contrôle administratif à ce titre.

Toutefois, il appartient aux inspecteurs et contrôleurs du travail de rappeler, le cas échéant, aux employeurs les prérogatives des institutions représentatives du personnel (par exemple, information et consultation du comité d'entreprise, art. L. 2323-32 du code du travail ; délit d'entrave, art. L. 2328-1 du code du travail) et de vérifier la conformité des dispositions de l'alerte professionnelle au code du travail (par exemple : information individuelle, champ de l'alerte non discriminatoire, respect de la loi informatique et libertés et de la délibération de la CNIL...).

### 2. Le contrôle judiciaire

Le non-respect des obligations tirées de la loi du 6 janvier 1978 est sanctionné pénalement (voir fiche n° 3). S'agissant des dispositifs d'alerte, le juge vérifie également la conformité du système mis en place aux dispositions de la délibération du 8 décembre 2005. Le juge peut ainsi annuler un dispositif d'alerte non conforme et ordonner que les données recueillies soient détruites (TGI Nanterre, 19 octobre 2007, n° 06/06460, Dassaut Systèmes).

(1) « Art. 25-I. - Sont mis en œuvre après autorisation de la CNIL (...) 4<sup>o</sup> Les traitements automatisés susceptibles, du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités, d'exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire ».

La Cour de cassation a déjà eu à rappeler que le non-respect des formalités préalables auprès de la CNIL rendait le dispositif et les preuves ainsi recueillies inopposables (cass. soc., 6 avril 2004, n° 01-45.227 : à défaut de déclaration à la CNIL d'un traitement automatisé d'informations personnelles, le refus du salarié de déférer à une exigence de l'employeur impliquant la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché.).

Les règles de droit commun, notamment les dispositions protectrices des droits et libertés (par exemple, l'article L. 1121-1 du code du travail) peuvent également être invoquées (1).

### 3. Le contrôle de la CNIL

La loi du 6 août 2004 modifiant la loi du 6 janvier 1978 a doté la CNIL de pouvoirs de sanctions administratives et pécuniaires importants. Au-delà de l'avertissement, la CNIL peut désormais, après une mise en demeure infructueuse, retirer l'autorisation attribuée, ordonner une amende. Le montant des sanctions pécuniaires peut atteindre 1,5 million d'euros pour une personne morale et 300 000 euros et cinq ans d'emprisonnement pour un individu et par infraction. Par ailleurs, en cas d'atteinte grave et immédiate aux droits et libertés, le président de la CNIL peut demander en référé au juge d'ordonner toute mesure de sécurité utile. La CNIL peut de sa propre initiative se rendre dans tout local professionnel et vérifier sur place et sur pièce les fichiers.

La CNIL, eu égard à sa nature, à sa composition et à ses attributions, peut être qualifiée de tribunal au sens de l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; elle peut donc se saisir de son propre fait d'affaires qui entrent dans le domaine de compétence qui lui est attribué (CE, n° 311974, 19 février 2008).

La CNIL relève, à partir des contrôles qu'elle a menés, un très faible recours des salariés aux dispositifs d'alerte professionnelle. C'est dans le cas de la mise en œuvre de tels dispositifs qu'elle constate le plus de manquements aux obligations légales, notamment à l'obligation de porter à sa connaissance la mise en œuvre de ce type de traitement. Selon la commission, « cette absence de formalités préalables ne résulte pas d'une ignorance des obligations issues de la loi de 1978 mais d'une sorte de réticence à porter à sa connaissance des traitements dont la conformité ne correspond pas aux principes dégagés par la CNIL dans ses différentes décisions » (2).

Je vous prie de bien vouloir me faire part, sous le timbre DGT/RTI de toute difficulté sur les points évoqués par le présent document.

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBREXELLE

---

(1) Philippe Waquet in *Semaine sociale Lamy*, n° 1328, 12 novembre 2007. (2) Communiqué CNIL du 26 juin 2008.



## S O M M A I R E

Introduction

### I. – DÉFINITIONS

A. – LE POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

1. **Le règlement intérieur**
2. **Les notes de service**
3. **D'autres modes d'expression du pouvoir de direction : le contrat de travail, les chartes et codes éthiques**

B. – DES EXPRESSIONS DU POUVOIR DE DIRECTION RELATIVES À L'ÉTHIQUE.

1. **Définition des termes**
2. **Les différents documents relatifs à l'éthique dans l'entreprise**

C. – LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

### II. – LE CONTRÔLE DE L'EXERCICE DU POUVOIR DE DIRECTION

A. – SUR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

1. **Le contrôle de l'autorité administrative**
2. **Le contrôle par le juge**

B. – SUR LE POUVOIR DE DIRECTION HORS DU CHAMP DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

1. **Pouvoir de direction et respect de la sphère privée**
2. **Pouvoir disciplinaire**
3. **Ethique professionnelle**

### III. – RÉGIME JURIDIQUE DES CHARTES ÉTHIQUES ET CODES DE CONDUITE AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS

A. – VALIDITÉ DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

1. **Le document éthique est constitué de dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur**
2. **Le document éthique est constitué de dispositions qui sont toutes étrangères au champ du règlement intérieur**
3. **Le document éthique est constitué de dispositions dont certaines seulement relèvent du champ défini par l'article L. 1321-1 du code du travail**

B. – CONTRÔLE DU FOND

1. **Au titre du contrôle administratif porté sur le règlement intérieur**
2. **Au titre de la compétence générale des inspecteurs et contrôleurs du travail**

### IV. – DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

A. – SUR L'ALERTE PROFESSIONNELLE

1. **Une protection légale pour les salariés qui dénoncent des faits de corruption**
2. **Une protection jurisprudentielle de la liberté d'expression**

B. – SUR LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

1. **Le contexte du développement des dispositifs d'alerte professionnelle**
2. **La définition du dispositif d'alerte professionnelle**
3. **Les conditions de mise en œuvre du dispositif d'alerte professionnelle**

C. – LE CONTRÔLE DES DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

1. **Le contrôle administratif**
2. **Le contrôle judiciaire**
3. **Le contrôle par la CNIL**



ANNEXE I

GUIDE DE CONTRÔLE DES CODES DE CONDUITE  
(ANALYSE DE NORMES S'ADRESSANT AUX SALARIÉS)

THÈMES	EXEMPLE	CHAMP du règlement intérieur (art. L. 1321-1 du code du travail)	CLAUSES LÉGALES ou illégales (art. L. 1321-4 ou L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail)
Principes et valeurs.	Chaque salarié veille à se comporter conformément aux lois et aux règlements, éventuellement aux usages, dans tous les pays où il intervient, avec un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme (par exemple conventions OIT et principes OCDE, directives communautaires, normes environnementales).	Non (simples rappels des lois et règlements).	
	Nous fournissons un cadre de travail respectueux des droits de l'homme, de la législation sociale et répondant aux lois et réglementations en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité. Nous ne tolérons ni discrimination, ni intimidation, ni harcèlement sur le lieu de travail. Nous n'avons recours ni au travail des enfants, ni au travail forcé. Nous encourageons la libre expression des collaborateurs de l'entreprise. Nous encourageons le dialogue et respectons l'exercice des libertés syndicales dans le cadre des différentes législations nationales applicables.	Non (expression des valeurs de l'entreprise).	
	Les conséquences d'un manquement au respect des règles fixées par le présent code dépendent de la réglementation et des règles en vigueur dans la société du groupe dans laquelle le salarié travaille.	Non (renvoi à la règle).	

NORMES RÉGISSANT les rapports internes	EXEMPLES	CHAMP du règlement intérieur (art. L. 1321-1 du code du travail)	CLAUSES LÉGALES ou illégales (art. L. 1321-4 ou L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail)
Harcèlement et respect des personnes.	Respecter les droits de la personne et favoriser une communication directe.	Non.	Clause légale (cf. art. L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail).  Clause légale (cf. CE 3 juin 1988, Crédit lyonnais, n° 84-401, etc.).  <i>Idem.</i>
	N'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail.	Oui (art. L. 1321-2 du code du travail).	
	Faire preuve de tolérance et rechercher à tout moment l'équité.	Non.	
	Proscrire les attitudes de mépris, d'exclusion, les comportements racistes, antisyndicaux et antiféministes.	Oui (art. L. 1321-2 du code du travail).	
	Tout salarié doit veiller à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel.	Oui (art. L. 1321-2 du code du travail).	

NORMES RÉGISSANT les rapports internes	EXEMPLES	CHAMP du règlement intérieur (art. L. 1321-1 du code du travail)	CLAUSES LÉGALES ou illégales (art. L. 1321-4 ou L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail)
	Chaque collaborateur fait preuve de loyauté, veille à la qualité de ses relations avec ses collègues et s'abstient de toute discrimination.	Oui (art. L. 1321-2 du code du travail).	<i>Idem.</i>
Traitement de l'information par le salarié (confidentialité...).	<p>Veiller à ce que les informations confidentielles ne soient ni diffusées à l'extérieur, ni même communiquées à des personnes au sein de l'entreprise qui n'en ont pas l'utilisation dans leur fonction.</p> <p>Un collaborateur ne peut prendre la parole en public, publier ou répondre à une interview sur un sujet qui concerne l'entreprise sans y avoir été autorisé par une personne habilitée.</p> <p>Fournir des données fiables et sincères.</p> <p>Transmettre à sa hiérarchie les informations importantes dont il dispose.</p> <p>Tout salarié doit veiller à la protection des informations dont il a connaissance dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de ses activités professionnelles. Il lui appartient notamment de respecter les règles internes de protection en vigueur dans l'entreprise, applicables en la matière tant au stade de leur circulation que de leur conservation.</p> <p>Chaque collaborateur prend les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle. Il doit respecter l'obligation de ne divulguer par voie orale, écrite ou électronique aucune information professionnelle à caractère confidentiel, sauf délégation ou autorisation expresse de sa hiérarchie. Il doit également respecter les règles de la propriété intellectuelle et industrielle. Ces obligations subsistent même après son départ de l'entreprise.</p> <p>Les offres de fournisseurs et le contenu des contrats signés sont strictement confidentiels. Ces informations ne peuvent être diffusées à l'extérieur de l'entreprise, sauf approbation préalable du responsable hiérarchique.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Non.</p> <p>Non.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p>	<p>Clause légale (cf. CE septembre 1990, Agence lyonnaise de secrétariat, n° 108-279; CE 26 novembre 1990, Gardinier, n° 96-564).</p> <p>Secteur bancaire et assurance : vérifier la proportionnalité.</p> <p>Clause légale.</p> <p>Clause légale.</p> <p>Clause légale.</p> <p>Clause légale.</p>
Pratique professionnelle.	<p>Les collaborateurs doivent sélectionner les fournisseurs sur la base de leurs performances et en fonction de critères objectifs.</p> <p>Tout collaborateur est tenu de se familiariser avec le dispositif d'alerte professionnelle et de s'y conformer.</p> <p>Il est formellement interdit d'effectuer un reporting comptable malhonnête.</p>	<p>Non.</p> <p>Non.</p> <p>Non (simple rappel de la règle).</p>	<p>Sur le fondement de l'article L. 8112-1 du code du travail, l'inspecteur du travail pourra attirer l'attention sur le fait qu'il ne faut pas faire porter au salarié la responsabilité de l'acquisition de ces connaissances et la maîtrise du dispositif. L'employeur ne peut imposer aucune obligation de signalement sauf en matière d'accident du travail.</p> <p>Se rattache à l'exécution du contrat de travail.</p>
Corruption.	<p>Tout salarié qui s'efforce d'amener un tiers à contracter avec une entité de l'entreprise ne doit pas avoir recours à des actes de corruption active ou passive.</p> <p>Tout salarié s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions, ou de l'usage abusif de son influence, réelle ou supposée.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p>	<p>Clause légale (loi n° 2007-1598 du 3 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption (NB : disposition prévoyant la protection des salariés signalant de bonne foi des faits de corruption).</p> <p>Clause légale.</p>

NORMES RÉGISSANT les rapports internes	EXEMPLES	CHAMP du règlement intérieur (art. L. 1321-1 du code du travail)	CLAUSES LÉGALES ou illégales (art. L. 1321-4 ou L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail)
	Les collaborateurs ne sont pas autorisés à contraindre, manipuler, tromper ou influencer frauduleusement tout commissaire aux comptes engagé dans la conduite d'un audit de la société.	Oui.	Clause légale.
Offre et réception de cadeaux.	<p>Accepter ou offrir des cadeaux s'accompagne de principes de limitation et de transparence (les cadeaux doivent être d'usage courant et d'une valeur jugée raisonnable, sinon il faut en référer à la hiérarchie).</p> <p>Chaque salarié est tenu de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le salarié a (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influencer (ou paraître influencer) sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer (ou paraître constituer) une récompense en rapport avec ses activités.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p>	<p>Clause légale (cf. cass. soc. 3 février 1993, Castorama, n° 88-42-034 ; cass. soc. 26 juin 1997, Rocardis, n° 95-42-737 ; cass. soc. 26 mai 1999, Les Rives de Cabessut, n° 96-42-902 ; cass. soc. 23 juin 2004, Auchan, n° 02-42-348).</p> <p>Clause légale (attention : une clause de nature déontologique peut s'imposer au salarié même si elle n'est pas intégrée au règlement intérieur ; CE, Chicard, 11 juin 1999, n° 195-706).</p>
Santé et sécurité au travail.	<p>Chaque collaborateur a la responsabilité de veiller à ce que les activités de l'entreprise qui dépendent de lui soient exercées en conformité avec les règles existant dans l'entreprise en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.</p> <p>Les collaborateurs ont le devoir de respecter les instructions et les procédures de sécurité et de santé au travail émises dans ce domaine par le groupe.</p> <p>L'usage détourné de certains médicaments, l'usage et la possession de drogues dans les locaux de l'entreprise sont strictement interdits et peuvent conduire à des mesures disciplinaires. La consommation des boissons alcoolisées suivantes est autorisée exclusivement au cours des repas dans les locaux affectés à cet effet : vin bière, cidre, poiré, hydromel. L'abus d'alcool constaté par alcootest, ou le refus de se soumettre à un contrôle, pourra conduire à des mesures disciplinaires.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p>	<p>Clause légale (art. L. 1321-4 : vérifier la conformité avec les articles L. 232-2 et L. 232-3).</p> <p>Clause légale sous réserve de la vérification du contenu des instructions et procédures émises par le groupe.</p> <p>Clause à compléter par les modalités de pratique de l'alcootest (possibilité de contre expertise, justifier par la nature des tâches à accomplir), ou renvoi au paragraphe du règlement intérieur existant prévoyant déjà ces modalités.</p>
Équité en matière d'emploi.	Assurer l'égalité des chances au niveau des emplois.	Non (affirmation d'un principe de l'entreprise).	
Utilisation des biens à des fins personnelles.	<p>Protéger les biens qui appartiennent au patrimoine de l'entreprise.</p> <p>Chaque salarié doit veiller à utiliser les actifs de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles.</p> <p>Les ressources informatiques et de communication de l'entreprise sont destinées à une utilisation professionnelle. Un usage raisonnable pour des motifs privés peut être accepté, dans le respect des lois et réglementations applicables.</p> <p>Toute situation qui pourrait entraîner le vol, l'usage inapproprié des biens du groupe devra être immédiatement signalée à son supérieur hiérarchique ou à un représentant de la direction.</p>	<p>Non.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Non.</p>	<p>Disposition trop générale.</p> <p>Clause légale (vérifier la proportionnalité : s'agissant des moyens informatiques, tolérance d'usage à titre personnel).</p> <p>Clause légale.</p> <p>CE, 4 mai 1988, n° 68-032, SOGEC.</p>
Protection de l'environnement.	La société attend que chaque salarié se conforme strictement aux prescriptions légales et aux consignes particulières qui sont données en ce domaine par la société.	Non.	

NORMES RÉGISSANT les rapports internes	EXEMPLES	CHAMP du règlement intérieur (art. L. 1321-1 du code du travail)	CLAUSES LÉGALES ou illégales (art. L. 1321-4 ou L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail)
	Chaque salarié signalera à son supérieur hiérarchique toute situation dont il juge qu'elle présente un risque en matière d'environnement.	Non.	
Conflits d'intérêts.	<p>Eviter de se trouver dans une situation susceptible d'engendrer un conflit entre son intérêt personnel et celui de l'entreprise.</p> <p>Les conflits d'intérêts peuvent naître de différentes circonstances. Devant un risque de conflit d'intérêt, le salarié doit dans un esprit de loyauté et de transparence en informer aussitôt sa hiérarchie et s'abstenir d'initier ou de maintenir toute relation avec le tiers concerné jusqu'à ce qu'une décision hiérarchique intervienne sur le sujet.</p> <p>L'entreprise attend de ses collaborateurs qu'ils fassent preuve de la plus grande intégrité et qu'ils évitent toute situation de conflit d'intérêts.</p> <p>Les collaborateurs occupant des postes de direction ne pourront pas être administrateurs au sein d'organismes commerciaux externes au groupe tant qu'un accord exprès n'a pas été donné par le directoire ou la direction générale.</p> <p>Avant d'effectuer des investissements à titre personnel en vue de détenir, directement ou indirectement, une participation de x % ou plus dans une société, le salarié devra consulter son supérieur hiérarchique et obtenir l'autorisation préalable de la direction générale.</p> <p>Le salarié déclare à l'employeur s'il entretient des liens matrimoniaux ou familiaux avec d'autres salariés de l'entreprise.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Non.</p>	<p>Article L. 1321-4 pour les dispositions entrant dans le champ du règlement intérieur et article L. 8112-1 pour les autres.</p> <p>Ces dispositions relèvent du champ du RI dès lors que ces mesures posent des interdictions et restrictions ainsi que des obligations dont l'inobservation est manifestement susceptible de poursuites disciplinaires.</p> <p>La licéité des clauses doit être appréciée selon le critère de leur proportionnalité : ce critère doit être mesuré selon l'activité de l'entreprise et le niveau des responsabilités des salariés. Une mesure à caractère général n'est pas licite (<i>cf.</i> 3<sup>e</sup> <i>item</i> par exemple).</p> <p>Pour les entreprises du secteur des banques et assurance, voir article L. 533-10 du code monétaire et financier et articles 313-18 à 313-22 du règlement général de l'AMF.</p> <p>Hors champ du règlement intérieur et atteinte disproportionnée à la vie privée. La nature des liens entretenue n'importe en matière de prévention de conflits d'intérêt qu'au regard d'activité mise en œuvre. Ces éléments n'ont pas à être révélés a priori.</p>
Transaction d'initiés.	<p>Ne pas utiliser à des fins personnelles des informations privilégiées concernant l'entreprise ou des tiers.</p> <p>Ne pas réaliser d'opérations spéculatives sur les titres cotés de l'entreprise.</p> <p>Ne pas effectuer d'opérations en cas de détention d'information privilégiées, tant que ces dernières ne sont pas rendues publiques.</p> <p>Chaque collaborateur disposant, du fait de son activité professionnelle, d'une information qui n'est pas connue du public, et qui, si elle était divulguée, serait de nature à influencer le cours en Bourse des titres d'une société du groupe ou d'une autre société, s'interdit d'acheter ou de vendre les actions ou d'autres titres de cette société ou de le faire par personne interposée, tant que cette information n'est pas rendue publique.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p> <p>Oui.</p>	<p>Clause légale (secteur bancaire : <i>cf.</i> notamment les articles L. 533-10, du code monétaire et financier et L. 621-1 et L. 622-1 du règlement général de l'AMF).</p> <p>Clause légale.</p> <p>Clause légale.</p> <p>Clause légale.</p>

NORMES RÉGISSANT les rapports internes	EXEMPLES	CHAMP du règlement intérieur (art. L. 1321-1 du code du travail)	CLAUSES LÉGALES ou illégales (art. L. 1321-4 ou L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail)
	<p>conditions dans lesquelles les salariés peuvent effectuer, pour leur propre compte, des négociations sur instruments financiers et en informer leur employeur.</p> <p>Tout collaborateur doit se familiariser avec les règles destinées à prévenir le délit d'initié et doit les respecter, ainsi que les procédures décrites par la charte. Toute violation de ces règles peut entraîner des sanctions civiles et pénales selon les lois sur les valeurs mobilières en vigueur et des sanctions disciplinaires de la part du groupe.</p>	<p>Oui.</p> <p>Oui.</p>	<p>Clause légale (cf. art. 313-9 à 313-12 du règlement général de l'AMF et CE, 18 mars 1998, n° 157607).</p> <p>Clause légale.</p>
Activités des salariés.	<p>Ne pas utiliser les ressources ou l'image de l'entreprise pour soutenir un candidat ou un parti politique.</p> <p>L'engagement d'un salarié dans des responsabilités politiques est strictement personnel ; ces activités ne peuvent s'exercer qu'en dehors des lieux et du temps de travail.</p> <p>Aucun salarié ne saurait impliquer son entreprise dans une position partisane ni se prévaloir de ses fonctions pour appuyer son opinion.</p> <p>Ne pas prendre position au nom de l'entreprise, sur les problèmes de politique publique.</p> <p>Consacrer la totalité de son activité professionnelle à son employeur.</p> <p>Tout salarié non mandaté aux fins de représenter l'entreprise est tenu de préciser, préalablement à toute prise de parole en public concernant l'entreprise, qu'il s'exprime en son nom personnel.</p> <p>Les collaborateurs doivent s'abstenir de tout acte de dénigrement de l'entreprise.</p> <p>Les collaborateurs doivent s'assurer que toutes leurs activités externes, même bénévoles, ne constituent pas un conflit d'intérêt.</p> <p>Toute personne devra informer le directeur juridique de sa société avant de briguer un mandat politique afin de s'assurer qu'il n'y a pas de conflits d'intérêts avec les activités du groupe.</p>	<p>Non.</p> <p>Non.</p> <p>Non.</p> <p>Non.</p> <p>Oui.</p> <p>Non.</p> <p>Non.</p> <p>Non, sauf secteurs banques/assurances.</p> <p>Non.</p>	<p>Nature disciplinaire (cf. circulaire DRT du 10 septembre 1991).</p>

ANNEXE II

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

	L'inspecteur(trice) du travail
	à
Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de .....	M. le directeur
	Société .....
Section .....	.....
	.....
Adresse :	
Téléphone :	
Télécopie :	

A ..., le ...

Lettre RAR

Copies à : comité d'entreprise ; CHSCT.

L'inspecteur(trice) du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1321-1, L. 1321-2, L. 1321-3 et L. 1322-1 ;

Vu le code monétaire et financier, notamment son article L. 533-10 ;

Vu le « code de déontologie » transmis le... et reçu le..., par la société..., sise... ;

Vu l'avis du CHSCT en date du... ;

Vu l'avis du comité d'entreprise en date... ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 1321-1 du code du travail : « ... » ; qu'aux termes de l'article L. 1321-2 du même code : « ... » ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3 : « ... » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1322-1 du même code : « ... » ; [citer les extraits pertinents] ;

Considérant que les articles 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 4 du projet de « code de déontologie » constituent... ; qu'ils ne relèvent pas du champ d'application du règlement intérieur tel que défini par les articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail ; que, par suite, il n'appartient pas à l'inspecteur du travail d'exercer le contrôle prévu à l'article L. 1322-1 du code du travail sur ces dispositions ;

Considérant, en revanche, que les articles 5, 6, 7, 8 et 9 du projet de « code de déontologie » énoncent des règles relatives à... [il faudrait faire une analyse synthétique du contenu... si cela est possible] ; qu'ils relèvent ainsi du champ d'application du règlement intérieur tel que défini par les articles L. 1321-1, L. 1321-2 et L. 1321-3 du code du travail ; que, par suite, ces dispositions du projet de « code de déontologie » doivent être regardées comme des adjonctions au règlement intérieur (vérifier en conséquence les consultations menées et la publicité effectuée) ;

Considérant, d'une part, que les dispositions de l'article 5 du projet de « code de déontologie » tendent à... ; qu'ainsi, elles excèdent, par leur généralité, l'étendue des restrictions que l'employeur peut légalement apporter aux droits des personnes en vue d'assurer la santé et la sécurité dans l'entreprise et sont contraires aux dispositions de l'article L. 1321-3 du code du travail ; qu'il y a lieu, par suite, d'exiger la modification des dispositions de l'article 5 du projet de « code de déontologie » ;

Considérant, d'autre part, que les dispositions de l'article 6 du projet de « code de déontologie » ont pour objet de permettre à l'employeur de... ; qu'ainsi, elles constituent une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté individuelle des salariés et sont contraires aux dispositions de l'article L. 1321-3 du code du travail ; qu'il y a lieu, par suite, d'exiger le retrait des dispositions de l'article 6 du projet de « code de déontologie » ;

Considérant, en revanche, que les règles de discipline édictées dans les règlements intérieurs des prestataires de services d'investissement doivent être fixées conformément au code du travail et au code monétaire et financier ; que l'article L. 533-10 du code monétaire et financier impose à ces prestataires le respect de règles de bonne conduite, notamment afin d'éviter les conflits d'intérêt ; que le règlement général de l'autorité des marchés finan-



ciers précise que le respect des règles de bonne conduite constitue une obligation professionnelle ; que, par suite, les dispositions des articles 8 et 9 du code de déontologie relèvent du champ du règlement intérieur et ne sont pas contraires aux dispositions de l'article L. 122-35 du code du travail,

Décide :

Article 1<sup>er</sup>

L'article 5 du code de déontologie doit être modifié.

Article 2

L'article 6 du code de déontologie doit être retiré.

*L'inspecteur(trice) du travail*

**Voies et délai de recours**

La présente décision peut faire l'objet :

- d'un recours hiérarchique auprès de M. le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, adresse, dans un délai de deux mois ;
- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de..., adresse, dans le même délai.

*NB* : les dispositions des articles 1 à 4 du code de déontologie peuvent faire l'objet d'un courrier d'observations distinct, au titre de la compétence générale des inspecteurs et contrôleurs du travail tirée de l'article L. 611-1 du code du travail, sur le fondement de l'article L. 120-2 du code du travail, des articles L. 122-45, L. 122-46, L. 122-49 ou d'entrave aux missions des IRP.

## ANNEXE III

## LA CNIL : DÉCLARATION, AUTORISATION ET SANCTIONS

## Références juridiques : loi Informatique et liberté du 6 janvier 1978

## Définition

*Fichiers nominatifs*

Un fichier doit être déclaré car il s'agit de données nominatives (qu'ils soient automatisés/informatisés ou manuels). « Constitue un fichier de données à caractère personnel tout ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés (art. 2). »

*Traitements automatisés*

« Constitue un traitement de données à caractère personnel toute opération ou tout ensemble d'opérations portant sur de telles données, quel que soit le procédé utilisé, et notamment la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction (art. 2). »

Le fichier ou traitement automatisé (fonctionnalité et but recherché tel qu'un contrôle ou sanction s'il y a une incidence possible sur le personnel) doit faire l'objet, outre d'une déclaration, d'une information et consultation préalable et des représentants du personnel (1) (art. L. 432-2-1), mais aussi une information des salariés (2) (art. L. 121-8 du code du travail plus la loi du 6 janvier 1978).

Le dossier de déclaration présenté à la CNIL devra comprendre les modalités de consultation des instances représentatives du personnel et celles relatives à l'information individuelle des salariés. La mise en œuvre doit s'effectuer de façon adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi (art. L. 120-2 du code du travail). En cas de non-déclaration (ou de non-autorisation), le salarié ne pourra être sanctionné via ce moyen de preuve illégal (3).

## Domaine d'intervention

*Les bonnes pratiques*

Indépendamment de l'enregistrement des déclarations et de l'instruction des autorisations, la CNIL émet aussi des guides de bonne pratique :

- délibération n° 2006-066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public ;
- délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 portant adoption d'une recommandation relative à la collecte et au traitement d'informations nominatives lors d'opérations de recrutement (abroge et remplace la recommandation n° 85-44 du 15 octobre 1985 ;
- délibération n° 2005-213 du 11 octobre 2005 portant adoption d'une recommandation concernant les modalités d'archivage électronique, dans le secteur privé, de données à caractère personnel ;
- délibération n° 80-010 du 1<sup>er</sup> avril 1980 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre du droit individuel d'accès aux fichiers automatisés ;
- le Guide des employeurs recense les obligations des employeurs dans le domaine (4).

*L'absence de déclaration*

Certains fichiers ou traitement ne donne pas lieu à déclaration par exemple :

(1) La Cour de cassation a reconnu un droit au CHSCT à être consulté sur un système d'évaluation indépendamment d'une obligation de déclaration à la CNIL. Cour de cassation, chambre sociale, 2001-01-31, 98-44290 « Mais attendu, d'abord que si, aux termes de l'article L. 432-2-1 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés, ce qui interdit à l'employeur de se servir de moyens de preuve obtenus à l'aide de procédés de surveillance qui n'auraient pas été portés préalablement à la connaissance des salariés, l'employeur est libre de mettre en place des procédés de surveillance des entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés ne travaillent pas : ». Les enregistrements collectés constitueraient un moyen de preuve illicite si la consultation du CE n'a pas eu lieu. Cour de cassation, chambre sociale, 2006-06-07, 04-43866. « Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le système de vidéosurveillance de la clientèle mis en place par l'employeur était également utilisé par celui-ci pour contrôler ses salariés sans information et consultation préalables du comité d'entreprise, en sorte que les enregistrements du salarié constituaient un moyen de preuve illicite, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; ».

(2) Cour de cassation, chambre sociale, 2001-05-15, 99-42219 « Mais attendu que, si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut, ainsi qu'il résulte de l'article L. 432-2-1 du code du travail, mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés ; et attendu, d'abord, qu'ayant relevé que la société TFE avait fait appel, à l'insu du personnel, à une société de surveillance extérieure à l'entreprise pour procéder au contrôle de l'utilisation par ses salariés des distributeurs de boissons et sandwiches, la cour d'appel a décidé à bon droit que le rapport de cette société de surveillance constituait un moyen de preuve illicite ; ».

(3) « Qu'à défaut de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché » cass. soc., 6 avril 2004 n° 01-45.227.

(4) Téléchargeable sur [http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/La\\_CNIL/publications/CNIL\\_GuideTravail.pdf](http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/La_CNIL/publications/CNIL_GuideTravail.pdf)

- la comptabilité des entreprises (1) ;
- gestion de la paie (2) ;
- le fichier fournisseur (3) ;
- fichier des comités d'entreprise ou d'établissement pour la gestion des œuvres sociales (4) ;
- dans certains cas, si l'entreprise a un correspondant Informatique et liberté, la déclaration n'a pas lieu d'être.

#### *La déclaration*

Pour bénéficier de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL, les traitements mis en œuvre ne doivent concerner que les entrées et sorties du lieu de travail et ne pas permettre le contrôle des déplacements à l'intérieur du lieu de travail, à l'exception des cas dans lesquels certaines zones identifiées font l'objet d'une restriction de circulation justifiée par la sécurité des biens et des personnes qui y travaillent.

Quand le fichier est conforme à un modèle défini par la CNIL, il y a seulement déclaration (et non autorisation) :

- déclaration de conformité à une norme simplifiée. Par exemple :
  - gestion des ressources humaines (n° 46 : traitements mis en œuvre par les organismes publics et privés pour la gestion de leurs personnels) ;
  - gestion des horaires/pointages (n° 42 : traitements automatisés d'informations nominatives mis en œuvre sur les lieux de travail pour la gestion des contrôles d'accès aux locaux, des horaires et de la restauration) ;
  - gestion du téléphone (n° 47 : traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de l'utilisation de services de téléphonie fixe et mobile sur les lieux de travail) ;
  - géolocalisation (à ne pas confondre avec le GPS) (n° 51 : traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés) ;
- déclaration de conformité à une autorisation unique :
  - reconnaissance par empreinte (doigt, main) pour l'accès au lieu de travail (5) ;
  - alerte professionnelle (6).

Attention : si le système utilisé est sur le même thème (ex : alerte professionnelle) mais n'est pas exactement identique au modèle agréé, il devra être soumis à la procédure d'autorisation.

#### *L'autorisation*

Les autres fichiers et traitements automatisés doivent faire l'objet d'une autorisation expresse de la CNIL.

#### *Droits des salariés*

Le droit à l'information (art. 32).

Le droit d'opposition (art. 38).

Le droit d'accès (art. 39).

Le droit de rectification (art. 40).

### **Sanctions**

#### *Sanctions civiles*

Avertissement et mise en demeure de la CNIL (art. 45).

Sanction financière après mise en demeure (art. 47).

« Le montant de la sanction pécuniaire prévue au I de l'article 45 (de la loi du 6 janvier 1978) est proportionné à la gravité des manquements commis et aux avantages tirés de ce manquement.

Lors du premier manquement, il ne peut excéder 150 000 €. En cas de manquement réitéré dans les cinq années à compter de la date à laquelle la sanction pécuniaire précédemment prononcée est devenue définitive, il ne peut excéder 300 000 € ou, s'agissant d'une entreprise, 5 % du chiffre d'affaires hors taxes du dernier exercice clos dans la limite de 300 000 €.

(1) Délibération n° 80-34 du 21 octobre 1980 relative au traitement automatisé de la comptabilité générale.

(2) Dispense n° 2 – Délibération n° 2004-097 du 9 décembre 2004 décidant la dispense de déclaration des traitements de gestion des rémunérations mis en œuvre par les personnes morales de droit privé autres que celles gérant un service public.

(3) Dispense n° 4 – Délibération n° 2005-005 du 18 janvier 2005 décidant de la dispense de déclaration des traitements relatifs à la gestion des fichiers de fournisseurs comportant des personnes physiques.

(4) Dispense n° 10 – Délibération n° 2006-230 du 17 octobre 2006 dispensant de déclaration les traitements mis en œuvre par les comités d'entreprises ou d'établissements, les comités centraux d'entreprises, les comités de groupe ou les comités interentreprises ou les délégués du personnel pour la gestion de leurs activités sociales et culturelles.

(5) Autorisation unique n° AU-008 – Délibération n° 2006-102 du 27 avril 2006 portant autorisation unique de mise en œuvre de dispositifs biométriques reposant sur la reconnaissance de l'empreinte digitale exclusivement enregistrée sur un support individuel détenu par la personne concernée et ayant pour finalité le contrôle de l'accès aux locaux sur les lieux de travail.

Autorisation unique n° AU-007 – Délibération n° 2006-101 du 27 avril 2006 portant autorisation unique de mise en œuvre de dispositifs biométriques reposant sur la reconnaissance du contour de la main et ayant pour finalités le contrôle d'accès ainsi que la gestion des horaires et de la restauration sur les lieux de travail.

(6) Autorisation unique n° AU-004 – Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle.

Lorsque la Commission nationale de l'informatique et des libertés a prononcé une sanction pécuniaire devenue définitive avant que le juge pénal ait statué définitivement sur les mêmes faits ou des faits connexes, celui-ci peut ordonner que la sanction pécuniaire s'impute sur l'amende qu'il prononce ».

Mise en demeure pour la CNIL d'apporter des précisions sur l'existence d'un fichier concernant la gestion de ses 450 salariés, la société Tyco Healthcare France, spécialisée dans la fabrication de matériel médical, a indiqué à la CNIL avoir suspendu la mise en œuvre de ce fichier. Or les services de la CNIL ont constaté lors d'un contrôle sur place que non seulement la mise en œuvre du fichier n'était pas suspendue, mais que celui-ci était très régulièrement utilisé et mis à jour, en dépit des nombreuses incertitudes juridiques relevées par la CNIL (finalités du fichier, transmission du fichier sur le plan international et mesure de sécurité notamment). Constatant que la société Tyco Healthcare France n'avait manifestement pas pris la mesure des manquements graves, pouvant constituer une infraction pénale d'entrave, qui lui étaient reprochés, la CNIL vient de condamner la société Tyco Healthcare France à 30 000 € d'amende pour manque de coopération et de transparence.

#### *Sanction pénales*

##### Non-déclaration

Le non-accomplissement des formalités déclaratives est sanctionné de cinq ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende (art. 226-16 du code pénal).

##### Sécurisation des données

Tout responsable de traitement informatique de données personnelles doit adopter des mesures de sécurité physiques (sécurité des locaux) et logiques (sécurité des systèmes d'information) adaptées à la nature des données et aux risques présentés par le traitement. Le non-respect de l'obligation de sécurité est sanctionné de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende (art. 226-17 du code pénal).

##### Respect des droits des personnes concernées par les fichiers/traitement automatisé

Le refus ou l'entrave au bon exercice des droits des personnes est puni de 1 500 € par infraction constatée et 3 000 € en cas de récidive (art. 131-13 du code pénal et décret n° 81-1142).

##### Atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui (ex : vidéosurveillance non déclarée)

L'article 226-1 du code pénal prévoit une peine d'un an d'emprisonnement et de 4 500 € d'amende au fait de volontairement porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui « en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé ».

## ANNEXE IV

### DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE ET DROIT INFORMATIQUE ET LIBERTÉS (AU-004, DÉLIBÉRATION N° 2005-305 DU 8 DÉCEMBRE 2005)

#### 1. Les principes et la procédure de l'autorisation unique AU-004

Le dispositif d'alerte est soumis à une procédure d'autorisation et non de déclaration : article 25-I (4°) de la loi Informatique et libertés : « Sont mis en œuvre après autorisation de la CNIL..... : 4° Les traitements automatisés susceptibles, du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités, d'exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire. »

Certains fichiers ou traitements de données personnelles sensibles ou à risques, qui visent une même finalité et des catégories de données et de destinataires identiques, sont autorisés par la CNIL au travers de décisions-cadre, appelées autorisations uniques. Si le traitement est conforme à l'une de ces autorisations, l'entreprise peut effectuer une déclaration de conformité. Une autorisation est alors automatiquement attribuée. Si le dispositif n'est pas totalement conforme à l'autorisation unique, une autorisation doit être sollicitée dans le cadre de la procédure normale (non simplifiée).

Les dispositifs d'alerte professionnelle sont soumis à la procédure d'autorisation unique AU-004.

##### a) Finalité légitime du dispositif

##### i) Caractère nécessaire du dispositif :

1. La nécessité de répondre à une obligation législative ou réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédure de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire ou de lutte contre la corruption ;

2. L'intérêt légitime du responsable de traitement devant mettre en œuvre des traitements dans les domaines comptable et d'audit conformément à la section 301 de la loi SOC de juillet 2002, sous réserve de ne pas méconnaître l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée (art. 7-5° de la loi du 6 janvier 1978).

*b) Proportionnalité du dispositif*

*i)* Un périmètre restreint : limiter le dispositif aux seuls sujets répondant à la finalité légitime (champ d'application restreint). Le dispositif collecte et traite des seuls faits liés à des sujets comptables ou financiers ou à la lutte contre la corruption.

*ii)* Il est toutefois possible de prendre en compte des faits hors du champ d'application restreint, compte tenu de leur particulière gravité (mise en jeu de l'intérêt vital de l'entreprise ou de l'intégrité physique ou morale des employés). Ces alertes font l'objet d'un traitement différencié : elles doivent être redirigées vers les personnes ayant compétence pour le traiter.

*iii)* Seules les données strictement nécessaires à la vérification des faits signalés peuvent être collectées : identité, coordonnées et fonction de l'émetteur d'alerte, des personnes visées par l'alerte et des personnes traitant l'alerte – faits signalés – éléments issus des opérations de vérification – rapport sur les vérifications – suites de l'alerte.

*iv)* Accès par un nombre limité de personnes : personnes ayant besoin d'en avoir connaissance de par leur fonction (par exemple : cellule dédiée au traitement des alertes, service juridique, ressources humaines...). Ces personnes doivent être spécialement formées au traitement des alertes professionnelles et sont tenues à une obligation renforcée de confidentialité.

*v)* Le dispositif d'alerte professionnelle ne peut être obligatoire. Son défaut d'utilisation ne peut être sanctionné. Seule l'utilisation abusive peut et doit être sanctionnée. Le dispositif complète les voies habituelles de remontée des informations qui doivent être privilégiées par les employés : représentants du personnel, inspection du travail, hiérarchie, service des ressources humaines...

*c) Transparence du dispositif*

*i)* Encourager l'identification de l'émetteur de l'alerte : pas d'incitation à l'anonymat. La confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte doit être garantie. Les alertes anonymes doivent être traitées avec précaution.

*ii)* Informer les utilisateurs potentiels des conditions de collecte et traitement des alertes.

*iii)* Informer les personnes dénoncées.

*d) Obligations de sécurité, de confidentialité,*

respect des durées de conservation des données collectées et des droits d'accès et modification

*i)* Obligation de mettre en place des mesures de sécurité appropriées : au moment de la collecte, de la communication et de la conservation des données ; prévoir un accès sécurisé aux traitements par identifiant et mot de passe avec un renouvellement régulier.

*ii)* L'identité de l'auteur de l'alerte ne doit pas être communiquée à la personne dénoncée (art. 10 de la délibération) ; obligation de confidentialité renforcée des personnes chargées de la collecte et du traitement des alertes.

*iii)* Durée de conservation des données : les alertes ne rentrant pas dans le champ du dispositif doivent être immédiatement détruites ou, pour les alertes hors de ce champ concernant des faits particulièrement graves, archivées. Les alertes entrant dans le champ du dispositif sont conservées pendant le temps de la vérification, durant le temps des procédures éventuellement engagées ou, en cas de classement sans suite, détruites ou archivées. L'archivage dans une base non active, avec un accès restreint, est possible pour une durée maximale de trente ans.

*iv)* Respect des droits d'accès, vérification et modification : informations des utilisateurs potentiels et des personnes dénoncées ; le responsable de traitement doit satisfaire les demandes d'accès et de rectification dans les deux mois suivant la réception de la demande.

*e) Encadrement des conditions de communication et de transfert des alertes*

*i)* Légalité du transfert de données : le transfert doit être justifié et le destinataire des données doit garantir la protection des données transférées par un contrat de transfert de donnée entre l'entreprise française et l'entreprise destinataire située en dehors de l'UE ou l'adhésion de l'entreprise destinataire située aux Etats-Unis, au Safe Harbor. Les destinataires établis dans un pays membres doivent garantir un niveau adéquat de protection des données en application de la directive

**2. Le droit d'information des personnes concernées par un dispositif d'alerte**

*a) Information des utilisateurs potentiels*

Identification de l'entité à l'origine de la mise en place du dispositif ;

Caractère facultatif et complémentaire du dispositif ;

Finalité de la mise en place d'un tel dispositif ;

Champ d'application des alertes pouvant être émises et conditions pour émettre une alerte ;

Personnes pouvant faire l'objet d'une alerte (généralement tout salarié) ;

Destinataires de l'alerte en précisant, le cas échéant, l'existence éventuelle d'un transfert de données hors de l'Union européenne ;

Existence d'un droit d'accès et de modification et modalités d'exercice de ce droit.

Cette information peut être effectuée par une note d'information délivrée à chaque salarié et affichée (et mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise).

#### *b) Information des personnes dénoncées*

Par une notice comportant les informations suivantes : identité du responsable de traitement, destinataires de l'alerte émise, faits reprochés et modalités d'exercice du droit d'accès et de modification ;

L'information de la personne dénoncée est en principe effectuée dès que l'alerte a été enregistrée. Il est toutefois possible de n'informer la personne en cause qu'une fois que la conservation des preuves a été assurée ;

L'information s'effectue par la remise de la notice en main propre ou en lettre recommandée avec accusé de réception ;

La personne qui fait l'objet d'une alerte ne pourra obtenir sur le fondement de son droit d'accès des informations concernant l'identité de l'émetteur de l'alerte.

### **3. Les sanctions pénales du non-respect de la loi du 6 janvier 1978**

Sont passibles de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende :

- le non-accomplissement des formalités déclaratives auprès de la CNIL ;
- le fait de collecter des données à caractère personnel par un moyen frauduleux, déloyal ou illicite ;
- le détournement de la finalité du traitement, la conservation de données pour une durée supérieure à celle qui a été déclarée ;
- le non-respect de l'obligation de sécurité (respectivement articles 226-16, 226-18, 226-21, 226-20 et 226-17 du code pénal).

La communication d'informations à des personnes non autorisées est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende (trois ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende pour la divulgation d'informations commise par imprudence ou négligence, article 226-22 du code pénal).

Le refus ou l'entrave au bon exercice des droits des personnes est sanctionné de 1 500 € d'amende par infraction constatée et de 3 000 € en cas de récidive (art. 131-12 du code pénal).



## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Inspection du travail*

#### *Nomination*

#### *Service déconcentré du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

*Direction de l'administration générale  
et de la modernisation des services*

Sous-direction des carrières  
et des compétences

### **Arrêté du 29 octobre 2008 portant nomination**

NOR : MTSO0880873A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,  
Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;  
Vu le décret n° 2000-748 du 1<sup>er</sup> août 2000 modifié relatif aux règles de nomination et d'avancement applicables aux emplois de directeur régional et départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et de directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer et de secrétaire général de direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat et notamment l'article 2 § 3 et l'article 3 ;  
Vu l'arrêté du 23 septembre 2008 portant nomination dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Côte-d'Or à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 de M. Vignal (Jean-Louis) et le détachant dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans ;  
Vu la vacance temporaire du poste de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Corse,

Arrêtent :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Vignal (Jean-Louis), directeur du travail, détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Côte-d'Or, est chargé de l'intérim de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Corse à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 jusqu'au 31 décembre 2008 inclus.

#### Article 2

Pendant cet intérim, M. Vignal (Jean-Louis) pourra bénéficier d'indemnités d'intérim, en application des dispositions de l'article 2, paragraphe 3 et de l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Dijon et Bastia.

#### Article 3

La dépense occasionnée sera imputée sur les crédits du programme 0155 du budget du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Article 4

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Paris, le 29 octobre 2008.

*La ministre de l'économie, de l'industrie  
et de l'emploi,*

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*

Pour les ministres et par délégation :

Par empêchement du directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services :

*La chef de service,*

I. MOURES

Copie à : DDTEFP de la Côte-d'Or ; DDTEFP de la Haute-Corse ; DRTEFP de la Bourgogne ; DRTEFP de la Corse ; MM. les préfets de la Côte-d'Or, de la Bourgogne et de la Haute-Corse.

La présente mesure peut être contestée, par voie de recours administratif devant l'autorité administrative compétente ou par voie de recours contentieux devant la juridiction administrative compétente, dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Administration centrale*

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

### *Nomination*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

*Direction de l'administration générale  
et de la modernisation des services*

Division de l'administration centrale

Bureau des ressources humaines  
et de l'action médicale et sociale

### **Arrêté du 27 novembre 2008 portant modification des membres du comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services**

NOR : MTSO0880877A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

Vu le décret n° 82-543 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 23 février 1996 créant un comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 31 mai 1996 portant création d'un comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services ;

Vu L'arrêté du 2 mars 2005 établissant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services ;

Vu l'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2005 portant nomination des membres du comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2005 susvisé sont modifiées comme suit :

#### *Membre titulaire*

M. Allaire (Luc), directeur de l'administration générale et de la modernisation des services, en remplacement de M. Masson (Jean-René), directeur de l'administration générale et de la modernisation des services.

#### Article 2

Les dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2005 susvisé sont modifiées comme suit :

#### *Membre titulaire*

Est désignée en qualité de membre titulaire des représentants du personnel de la CGT Mme Damie (Brigitte) en remplacement de Mme Buigues (Chantal).

#### Article 3

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Paris, le 27 novembre 2008.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

L. ALLAIRE

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Agent non titulaire de l'Etat Rémunération*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

*Direction de l'administration générale  
et de la modernisation des services*

Sous-direction des carrières  
et des compétences

Bureau de la gestion des personnels  
des services déconcentrés

### Décision n° 536 du 27 novembre 2008

NOR : MTSO0880878S

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,  
Vu la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

La rémunération annuelle des ingénieurs de prévention est fixée par référence au barème suivant :

(En euros.)

BARÈME INGÉNIEURS DE PRÉVENTION	1 <sup>er</sup> OCTOBRE 2008
Après 15 ans de service .....	50 167,42
Après 10 ans de service .....	45 312,08
Après 5 ans de service .....	42 075,87
Dès le recrutement .....	38 838,64

#### Article 2

L'expérience professionnelle acquise par les ingénieurs de prévention est reprise à hauteur des 2/3 des services effectués dans des fonctions de même niveau dans le secteur privé et la totalité des fonctions de même niveau exercées dans le secteur public.

#### Article 3

Cette rémunération est exclusive de toute indemnité autre que les prestations familiales et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités pour frais de déplacement prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et la prime de transport.

Elle évolue dans les mêmes conditions que la valeur du point de la fonction publique.

#### Article 4

Les ingénieurs de prévention sont soumis aux dispositions de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relatif aux cumuls d'emplois, de rémunérations et de retraites.

Article 5

La présente décision annule et remplace la précédente.

Article 6

Elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, et sera publiée, en ligne, au *Bulletin officiel* du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 27 novembre 2008.

Pour le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services :  
*Le chef du bureau de la gestion  
des personnels des services déconcentrés,*  
M.-S. CHOMEL

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Agent non titulaire de l'Etat Médecine du travail Rémunération*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

*Direction de l'administration générale  
et de la modernisation des services*

Sous-direction des carrières  
et des compétences

Bureau de la gestion des personnels  
des services déconcentrés

### Décision n° 537 du 27 novembre 2008

NOR : MTSO0880879S

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,  
Vu la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

La rémunération annuelle des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre est fixée par référence au barème suivant :

(En euros.)

BARÈME MIRTMO	1 <sup>er</sup> OCTOBRE 2008
Après 15 ans de service .....	67 560,50
Après 10 ans de service .....	61 022,38
Après 5 ans de service .....	56 663,64
Dès le recrutement .....	52 304,90

#### Article 2

L'expérience professionnelle acquise par les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre est reprise à hauteur de la totalité des services effectués en médecine.

#### Article 3

Cette rémunération est exclusive de toute indemnité autre que les prestations familiales et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités pour frais de déplacement prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et la prime de transport.

Elle évolue dans les mêmes conditions que la valeur du point de la fonction publique.

#### Article 4

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre pourront percevoir une rémunération complémentaire de 1 300 € par an pour leur participation aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).



Article 5

Les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre sont soumis aux dispositions de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relatif aux cumuls d'emplois, de rémunérations et de retraites.

Article 6

La présente décision annule et remplace la précédente.

Article 7

Elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, et sera publiée, en ligne, au *Bulletin officiel* du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Paris, le 27 novembre 2008.

Pour le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services :  
*Le chef du bureau de la gestion des personnels  
des services déconcentrés,*  
M.-S. CHOMEL

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 décembre 2008

### **LOI n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion (1)**

NOR : PRMX0818589L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

#### TITRE I<sup>er</sup>

#### **REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE**

Art. 1<sup>er</sup>. – I. – Il est institué un revenu de solidarité active qui a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires. Le revenu de solidarité active remplace le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité. Sous la responsabilité de l'Etat et des départements, sa réussite nécessitera la coordination et l'implication des acteurs du champ de l'insertion, des entreprises et des partenaires sociaux.

II. – Le chapitre V du titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> L'article L. 115-1 est abrogé ;

2<sup>o</sup> L'article L. 115-2 devient l'article L. 115-1 qui est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après le mot : « contre », sont insérés les mots : « la pauvreté et » ;

b) A la fin du troisième alinéa, les mots : « des exclusions » sont remplacés par les mots : « la pauvreté et les exclusions » ;

3<sup>o</sup> Il est rétabli un article L. 115-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 115-2. – L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficultés concourt à la réalisation de l'impératif national de lutte contre la pauvreté et les exclusions.

« Le revenu de solidarité active, mis en œuvre dans les conditions prévues au chapitre II du titre VI du livre II, complète les revenus du travail ou les supplée pour les foyers dont les membres ne tirent que des ressources limitées de leur travail et des droits qu'ils ont acquis en travaillant ou sont privés d'emploi.

« Il garantit à toute personne, qu'elle soit ou non en capacité de travailler, de disposer d'un revenu minimum et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail s'accroissent. Le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel destiné à faciliter son insertion durable dans l'emploi.

« La mise en œuvre du revenu de solidarité active relève de la responsabilité de l'Etat et des départements. Les autres collectivités territoriales, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale ainsi que les employeurs y apportent leur concours.

« Dans ce cadre, les politiques d'insertion relèvent de la responsabilité des départements.

« La définition, la conduite et l'évaluation des politiques mentionnées au présent article sont réalisées selon des modalités qui assurent une participation effective des personnes intéressées. » ;

4<sup>o</sup> Après l'article L. 115-4, il est inséré un article L. 115-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 115-4-1. – Le Gouvernement définit, par période de cinq ans, après la consultation des personnes morales mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 115-2, un objectif quantifié de réduction de la pauvreté, mesurée dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Il transmet au Parlement, chaque année, un rapport sur les conditions de réalisation de cet objectif, ainsi que sur les mesures et les moyens financiers mis en œuvre pour y satisfaire. »

Art. 2. – Avant le 1<sup>er</sup> juin 2009, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport faisant le bilan des expérimentations du revenu de solidarité active conduites par les départements habilités.

Art. 3. – Le chapitre II du titre VI du livre II du code de l'action sociale et des familles est ainsi rédigé :

« **Chapitre II**

« Revenu de solidarité active

« **Section 1**

« Dispositions générales

« *Art. L. 262-1.* – Le revenu de solidarité active a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non salariés.

« **Section 2**

« Prestation de revenu de solidarité active

« *Sous-section 1*

« Conditions d'ouverture du droit

« *Art. L. 262-2.* – Toute personne résidant en France de manière stable et effective, dont le foyer dispose de ressources inférieures à un revenu garanti, a droit au revenu de solidarité active dans les conditions définies au présent chapitre.

« Le revenu garanti est calculé, pour chaque foyer, en faisant la somme :

« 1° D'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;

« 2° D'un montant forfaitaire, dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge.

« Le revenu de solidarité active est une allocation qui porte les ressources du foyer au niveau du revenu garanti. Il est complété, le cas échéant, par l'aide personnalisée de retour à l'emploi mentionnée à l'article L. 5133-8 du code du travail.

« *Art. L. 262-3.* – La fraction des revenus professionnels des membres du foyer et le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 sont fixés par décret. Le montant est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix à la consommation hors tabac.

« L'ensemble des ressources du foyer, y compris celles qui sont mentionnées à l'article L. 132-1, est pris en compte pour le calcul du revenu de solidarité active, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat qui détermine notamment :

« 1° Les ressources ayant le caractère de revenus professionnels ou qui en tiennent lieu ;

« 2° Les modalités d'évaluation des ressources, y compris les avantages en nature. L'avantage en nature lié à la disposition d'un logement à titre gratuit est déterminé de manière forfaitaire ;

« 3° Les prestations et aides sociales qui sont évaluées de manière forfaitaire, notamment celles affectées au logement mentionnées aux articles L. 542-1 et L. 831-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation ;

« 4° Les prestations et aides sociales qui ne sont pas incluses dans le calcul des ressources à raison de leur finalité sociale particulière ;

« 5° La durée pendant laquelle les ressources tirées d'activités professionnelles ou de stages de formation perçues suivant la reprise d'activité ne sont pas prises en compte.

« *Art. L. 262-4.* – Le bénéfice du revenu de solidarité active est subordonné au respect, par le bénéficiaire, des conditions suivantes :

« 1° Etre âgé de plus de vingt-cinq ans ou assumer la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître ;

« 2° Etre français ou titulaire, depuis au moins cinq ans, d'un titre de séjour autorisant à travailler. Cette condition n'est pas applicable :

« *a)* Aux réfugiés, aux bénéficiaires de la protection subsidiaire, aux apatrides et aux étrangers titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour prévu par les traités et accords internationaux et conférant des droits équivalents ;

« *b)* Aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L. 262-9, qui doivent remplir les conditions de régularité du séjour mentionnées à l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale ;

« 3° Ne pas être élève, étudiant ou stagiaire au sens de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code ;

« 4° Ne pas être en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9.

« *Art. L. 262-5.* – Pour être pris en compte au titre des droits du bénéficiaire, le conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du bénéficiaire doit remplir les conditions mentionnées aux 2° et 4° de l'article L. 262-4.

« Pour être pris en compte au titre des droits d'un bénéficiaire étranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, les enfants étrangers doivent remplir les conditions mentionnées à l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale.

« *Art. L. 262-6.* – Par exception au 2° de l'article L. 262-4, le ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse doit remplir les conditions exigées pour bénéficier d'un droit de séjour et avoir résidé en France durant les trois mois précédant la demande.

« Cependant, aucune condition de durée de résidence n'est opposable :

« 1° A la personne qui exerce une activité professionnelle déclarée conformément à la législation en vigueur ;

« 2° A la personne qui a exercé une telle activité en France et qui, soit est en incapacité temporaire de travailler pour raisons médicales, soit suit une formation professionnelle au sens des articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail, soit est inscrite sur la liste visée à l'article L. 5411-1 du même code.

« Le ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, entré en France pour y chercher un emploi et qui s'y maintient à ce titre, n'a pas droit au revenu de solidarité active.

« La condition de durée de résidence visée au premier alinéa n'est pas opposable aux ascendants, descendants ou conjoint d'une personne mentionnée aux 1° ou 2°.

« *Art. L. 262-7.* – Pour bénéficier du revenu de solidarité active, le travailleur relevant du régime mentionné à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale doit n'employer, au titre de son activité professionnelle, aucun salarié et réaliser un chiffre d'affaires n'excédant pas un niveau fixé par décret.

« Pour bénéficier du revenu de solidarité active, le travailleur relevant du régime mentionné à l'article L. 722-1 du code rural doit mettre en valeur une exploitation pour laquelle le dernier bénéficiaire agricole connu n'excède pas un montant fixé par décret.

« Un décret en Conseil d'Etat définit les règles de calcul du revenu de solidarité active applicables aux travailleurs mentionnés au présent article, ainsi qu'aux salariés employés dans les industries et établissements mentionnés à l'article L. 3132-7 du code du travail ou exerçant leur activité de manière intermittente.

« *Art. L. 262-8.* – Lorsque la situation exceptionnelle du demandeur au regard de son insertion sociale et professionnelle le justifie, le président du conseil général peut déroger, par une décision individuelle, à l'application des conditions fixées dans la première phrase du 3° de l'article L. 262-4 ainsi qu'à l'article L. 262-7.

« *Art. L. 262-9.* – Le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 est majoré, pendant une période d'une durée déterminée, pour :

« 1° Une personne isolée assumant la charge d'un ou de plusieurs enfants ;

« 2° Une femme isolée en état de grossesse, ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux.

« La durée de la période de majoration est prolongée jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint un âge limite.

« Est considérée comme isolée une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente. Lorsque l'un des membres du couple réside à l'étranger, n'est pas considéré comme isolé celui qui réside en France.

« *Art. L. 262-10.* – Le droit à la part de revenu de solidarité active correspondant à la différence entre le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 applicable au foyer et les ressources de celui-ci est subordonné à la condition que le foyer fasse valoir ses droits aux prestations sociales, législatives, réglementaires et conventionnelles, à l'exception des allocations mensuelles mentionnées à l'article L. 222-3 et, sauf pour les personnes reconnues inaptes au travail dont l'âge excède celui mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, des pensions de vieillesse des régimes légalement obligatoires.

« En outre, il est subordonné à la condition que le foyer fasse valoir ses droits :

« 1° Aux créances d'aliments qui lui sont dues au titre des obligations instituées par les articles 203, 212, 214, 255, 342 et 371-2 du code civil ainsi qu'à la prestation compensatoire due au titre de l'article 270 du même code ;

« 2° Aux pensions alimentaires accordées par le tribunal au conjoint ayant obtenu le divorce, dont la requête initiale a été présentée avant l'entrée en vigueur de la loi n° 75-617 du 11 juillet 1975 portant réforme du divorce.

« *Art. L. 262-11.* – Les organismes chargés de l'instruction des demandes et du service du revenu de solidarité active, mentionnés aux articles L. 262-15 et L. 262-16, assistent le demandeur dans les démarches rendues nécessaires pour la réalisation des obligations mentionnées à l'article L. 262-10.

« Une fois ces démarches engagées, l'organisme chargé du service sert, à titre d'avance, le revenu de solidarité active au bénéficiaire et, dans la limite des montants alloués, est subrogé, pour le compte du département, dans les droits du foyer vis-à-vis des organismes sociaux ou de ses débiteurs.

« *Art. L. 262-12.* – Le foyer peut demander à être dispensé de satisfaire aux obligations mentionnées aux deuxième à dernier alinéas de l'article L. 262-10. Le président du conseil général statue sur cette demande compte tenu de la situation du débiteur défaillant et après que le demandeur, assisté le cas échéant de la personne de son choix, a été mis en mesure de faire connaître ses observations. Il peut mettre fin au versement du revenu de solidarité active ou le réduire d'un montant au plus égal à celui de la créance alimentaire, lorsqu'elle est fixée, ou à celui de l'allocation de soutien familial.

« Sous-section 2

« Attribution et service de la prestation

« Art. L. 262-13. – Le revenu de solidarité active est attribué par le président du conseil général du département dans lequel le demandeur réside ou a, dans les conditions prévues au chapitre IV du titre VI du présent livre, élu domicile.

« Le conseil général peut déléguer l'exercice de tout ou partie des compétences du président du conseil général en matière de décisions individuelles relatives à l'allocation aux organismes chargés du service du revenu de solidarité active mentionnés à l'article L. 262-16.

« Art. L. 262-14. – La demande de revenu de solidarité active est déposée, au choix du demandeur, auprès d'organismes désignés par décret.

« Art. L. 262-15. – L'instruction administrative de la demande est effectuée à titre gratuit, dans des conditions déterminées par décret, par les services du département ou l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active. Peuvent également procéder à cette instruction le centre communal ou intercommunal d'action sociale du lieu de résidence du demandeur lorsqu'il a décidé d'exercer cette compétence ou, par délégation du président du conseil général dans des conditions définies par convention, des associations ou des organismes à but non lucratif.

« Le décret mentionné au premier alinéa prévoit les modalités selon lesquelles l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail peut concourir à cette instruction.

« Art. L. 262-16. – Le service du revenu de solidarité active est assuré, dans chaque département, par les caisses d'allocations familiales et, pour leurs ressortissants, par les caisses de mutualité sociale agricole.

« Art. L. 262-17. – Lors du dépôt de sa demande, l'intéressé reçoit, de la part de l'organisme auprès duquel il effectue le dépôt, une information sur les droits et devoirs des bénéficiaires du revenu de solidarité active définis à la section 3 du présent chapitre. Il est aussi informé des droits auxquels il peut prétendre au regard des revenus que les membres de son foyer tirent de leur activité professionnelle et de l'évolution prévisible de ses revenus en cas de retour à l'activité.

« Art. L. 262-18. – Sous réserve du respect des conditions fixées à la présente section, le revenu de solidarité active est ouvert à compter de la date de dépôt de la demande.

« Art. L. 262-19. – Les conditions dans lesquelles le revenu de solidarité active peut être réduit ou suspendu lorsque l'un des membres du foyer est admis, pour une durée minimale déterminée, dans un établissement de santé ou qui relève de l'administration pénitentiaire sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Il est tenu compte, lorsqu'il s'agit du bénéficiaire, des charges de famille lui incombant.

« La date d'effet et la durée de la réduction ou de la suspension ainsi que, le cas échéant, la quotité de la réduction varient en fonction de la durée du séjour en établissement.

« Art. L. 262-20. – Un décret en Conseil d'Etat détermine le montant d'allocation calculée au-dessous duquel le revenu de solidarité active n'est pas versé.

« Art. L. 262-21. – Il est procédé au réexamen périodique du montant de l'allocation définie à l'article L. 262-2. Les décisions qui en déterminent le montant sont révisées dès lors que des éléments nouveaux modifient la situation au vu de laquelle celles-ci sont intervenues. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.

« Art. L. 262-22. – Le président du conseil général peut décider de faire procéder au versement d'avances sur droits supposés.

« Art. L. 262-23. – Lorsque le bénéficiaire et son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité constituent deux foyers fiscaux distincts, pour l'application du D du II de l'article 200 *sexies* du code général des impôts, le revenu de solidarité active qu'ils perçoivent, à l'exclusion du montant correspondant à la différence entre le montant forfaitaire mentionné au 2<sup>o</sup> de l'article L. 262-2 du présent code et leurs ressources, est déclaré en parts égales pour chaque foyer fiscal.

« Sous-section 3

« Financement du revenu de solidarité active

« Art. L. 262-24. – I. – Le revenu de solidarité active est financé par le fonds national des solidarités actives mentionné au II et les départements.

« La contribution de chaque département est égale à la différence, établie pour chaque foyer relevant de sa compétence en application de l'article L. 262-13, entre le montant forfaitaire mentionné au 2<sup>o</sup> de l'article L. 262-2 applicable au foyer et les ressources de celui-ci. Par dérogation aux dispositions du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup>, le revenu de solidarité active est à la charge du département dans lequel le demandeur réside ou a élu domicile, dans les conditions prévues au chapitre IV du titre VI du présent livre.

« Par exception au deuxième alinéa, lorsque, au sein du foyer, une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département a conclu la convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 du code du travail, l'allocation est, pendant la période mentionnée au 5<sup>o</sup> de l'article L. 262-3 du présent code, intégralement à la charge du fonds national des solidarités actives.



« Le fonds national des solidarités actives finance la différence entre le total des sommes versées au titre de l'allocation de revenu de solidarité active par les organismes chargés de son service et la somme des contributions de chacun des départements. Il prend également en charge ses frais de fonctionnement ainsi qu'une partie des frais de gestion exposés par les organismes mentionnés à l'article L. 262-16.

« II. – Le fonds national des solidarités actives est administré par un conseil de gestion dont la composition, les modalités de désignation des membres et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret.

« Sa gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations.

« III. – Les recettes du fonds national des solidarités actives sont, notamment, constituées par une contribution additionnelle au prélèvement social mentionné à l'article L. 245-14 du code de la sécurité sociale et une contribution additionnelle au prélèvement social mentionné à l'article L. 245-15 du même code. Ces contributions additionnelles sont assises, contrôlées, recouvrées et exigibles dans les mêmes conditions et sont passibles des mêmes sanctions que celles applicables à ces prélèvements sociaux. Leur taux est fixé à 1,1 % et ne peut l'excéder. Ce taux sera diminué, au vu de l'effet du plafonnement institué par la loi de finances pour 2009, du montant cumulé de l'avantage en impôt pouvant être retiré par un contribuable de l'application de dépenses fiscales propres à l'impôt sur le revenu.

« L'Etat assure l'équilibre du fonds national des solidarités actives en dépenses et en recettes.

« IV. – Le Gouvernement dépose annuellement au Parlement, avant le dépôt du projet de loi de finances afférent à l'exercice suivant, un rapport faisant état de la mise en œuvre du revenu de solidarité active, du produit des contributions définies au premier alinéa du III, du produit du plafonnement du montant cumulé de l'avantage en impôt pouvant être retiré par un contribuable de dépenses fiscales propres à l'impôt sur le revenu, et de l'équilibre du fonds national des solidarités actives pour le dernier exercice clos ainsi que de ses prévisions d'équilibre pour l'exercice en cours et l'exercice suivant. Ce rapport propose, le cas échéant, une diminution du taux des contributions définies au premier alinéa du III en fonction de ces prévisions d'équilibre.

« Art. L. 262-25. – I. – Une convention est conclue entre le département et chacun des organismes mentionnés à l'article L. 262-16.

« Cette convention précise en particulier :

« 1° Les conditions dans lesquelles le revenu de solidarité active est servi et contrôlé ;

« 2° Les modalités d'échange des données entre les parties ;

« 3° La liste et les modalités d'exercice et de contrôle des compétences déléguées, le cas échéant, par le département aux organismes mentionnés à l'article L. 262-16 ;

« 4° Les conditions dans lesquelles est assurée la neutralité des flux financiers pour la trésorerie de ces organismes ;

« 5° Les modalités d'information du président du conseil général lors de la reprise des versements après une période de suspension ;

« 6° Le degré de précision du motif des indus transférés au département ;

« 7° Les engagements de qualité de service et de contrôle pris par l'organisme payeur, notamment en vue de limiter les paiements indus.

« Un décret détermine les règles générales applicables à cette convention.

« II. – Lorsque les organismes payeurs mentionnés à l'article L. 262-16 transmettent au président du conseil général une demande de versement d'acompte au titre du revenu de solidarité active, ils joignent à cette demande les montants nominatifs, bénéficiaire par bénéficiaire, des versements dont la somme est égale au montant global de l'acompte, en précisant l'objet de la prestation et la nature de chaque versement.

« III. – L'Etat et la Caisse des dépôts et consignations concluent avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et la Caisse nationale des allocations familiales, d'une part, et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, d'autre part, une convention précisant les modalités de versement des fonds dus au titre du revenu de solidarité active, afin de garantir la neutralité des flux financiers pour la trésorerie de ces organismes.

« IV. – A défaut des conventions mentionnées aux I et III, le service, le contrôle et le financement du revenu de solidarité active sont assurés dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 262-26. – Lorsque le conseil général décide, en application de l'article L. 121-4, de conditions et de montants plus favorables que ceux prévus par les lois et règlements applicables au revenu de solidarité active, le règlement départemental d'aide sociale mentionne ces adaptations. Les dépenses afférentes sont à la charge du département. Elles font l'objet, par les organismes mentionnés à l'article L. 262-16, d'un suivi comptable distinct.

### « Section 3

#### « Droits et devoirs du bénéficiaire du revenu de solidarité active

« Art. L. 262-27. – Le bénéficiaire du revenu de solidarité active a droit à un accompagnement social et professionnel adapté à ses besoins et organisé par un référent unique. Pour l'application de la présente section, les mêmes droits et devoirs s'appliquent au bénéficiaire et à son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qui signent chacun le projet ou l'un des contrats mentionnés aux articles L. 262-34 à L. 262-36.

« Le bénéficiaire, lorsqu'il n'est pas tenu aux obligations définies à l'article L. 262-28, peut solliciter chaque année un rendez-vous auprès des organismes mentionnés à l'article L. 262-29 pour évoquer les conditions permettant l'amélioration de sa situation professionnelle.



« Art. L. 262-28. – Le bénéficiaire du revenu de solidarité active est tenu, lorsque, d'une part, les ressources du foyer sont inférieures au niveau du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 et, d'autre part, qu'il est sans emploi ou ne tire de l'exercice d'une activité professionnelle que des revenus inférieurs à une limite fixée par décret, de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches nécessaires à la création de sa propre activité ou d'entreprendre les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale ou professionnelle.

« Pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active titulaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L. 5421-2 du code du travail, le respect des obligations mentionnées à l'article L. 5421-3 du même code vaut respect des règles prévues par la présente section.

« Les obligations auxquelles est tenu, au titre du présent article, le bénéficiaire ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code tiennent compte des sujétions particulières, notamment en matière de garde d'enfants, auxquelles celui-ci est astreint.

« Art. L. 262-29. – Le président du conseil général oriente le bénéficiaire du revenu de solidarité active tenu aux obligations définies à l'article L. 262-28 :

« 1° De façon prioritaire, lorsqu'il est disponible pour occuper un emploi au sens des articles L. 5411-6 et L. 5411-7 du code du travail ou pour créer sa propre activité, soit vers l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code, soit, si le département décide d'y recourir, vers l'un des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du même code, notamment une maison de l'emploi ou, à défaut, une personne morale gestionnaire d'un plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi, ou vers un autre organisme participant au service public de l'emploi mentionné aux 3° et 4° du même article ou encore vers un des réseaux d'appui à la création et au développement des entreprises mentionnés à l'article 200 *octies* du code général des impôts ;

« 2° Lorsqu'il apparaît que des difficultés tenant notamment aux conditions de logement, à l'absence de logement ou à son état de santé font temporairement obstacle à son engagement dans une démarche de recherche d'emploi, vers les autorités ou organismes compétents en matière d'insertion sociale.

« Art. L. 262-30. – L'organisme vers lequel le bénéficiaire du revenu de solidarité active est orienté désigne le référent prévu à l'article L. 262-27.

« Lorsque le bénéficiaire est orienté vers l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, le référent est désigné soit en son sein, soit au sein d'un organisme participant au service public de l'emploi.

« Si l'examen de la situation du bénéficiaire fait apparaître que, compte tenu de ses difficultés, un autre organisme serait mieux à même de conduire les actions d'accompagnement nécessaires, ou si le bénéficiaire a été radié de la liste mentionnée à l'article L. 5411-1 du code du travail pour une durée supérieure à un seuil fixé par décret, le référent propose au président du conseil général de procéder à une nouvelle orientation.

« Le président du conseil général désigne un correspondant chargé de suivre les évolutions de la situation des bénéficiaires et d'appuyer les actions des référents.

« Art. L. 262-31. – Si, à l'issue d'un délai de six mois, pouvant aller jusqu'à douze mois, selon les cas, le bénéficiaire du revenu de solidarité active ayant fait l'objet de l'orientation mentionnée au 2° de l'article L. 262-29 n'a pas pu être réorienté vers l'institution ou un organisme mentionnés au 1° du même article, sa situation est examinée par l'équipe pluridisciplinaire prévue à l'article L. 262-39. Au vu des conclusions de cet examen, le président du conseil général peut procéder à la révision du contrat prévu à l'article L. 262-36.

« Art. L. 262-32. – Une convention conclue entre le département, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, l'Etat, le cas échéant les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, les organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du présent code et un représentant des centres communaux et intercommunaux d'action sociale définit les modalités de mise en œuvre du dispositif d'orientation et du droit à l'accompagnement prévus aux articles L. 262-27 à L. 262-29. Elle précise en particulier les conditions dans lesquelles sont examinés et appréciés les critères définis aux 1° et 2° de l'article L. 262-29.

« Art. L. 262-33. – Lorsque le département n'a pas décidé de recourir à un ou plusieurs des organismes visés aux 1°, 3° et 4° de l'article L. 5311-4 du code du travail pour assurer de manière exclusive l'insertion professionnelle de l'ensemble des bénéficiaires faisant l'objet de l'orientation prévue au 1° de l'article L. 262-29 du présent code, la convention prévue à l'article L. 262-32 est complétée par une convention conclue entre le département et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ainsi que, le cas échéant, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi. Cette convention fixe les objectifs en matière d'accès à l'emploi des bénéficiaires du revenu de solidarité active et les moyens d'y parvenir.

« Elle prévoit les modalités de financement, par le département, des actions d'accompagnement qu'il souhaite voir réalisées au profit des bénéficiaires du revenu de solidarité active, en complément des interventions de droit commun liées à la recherche d'un emploi prévues au 1° de l'article L. 5312-3 du code du travail.

« Art. L. 262-34. – Le bénéficiaire du revenu de solidarité active orienté vers l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail élabore conjointement avec le référent désigné au sein de cette institution ou d'un autre organisme participant au service public de l'emploi le projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 du même code.

« Art. L. 262-35. – Le bénéficiaire du revenu de solidarité active orienté vers un organisme participant au service public de l'emploi autre que l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail conclut avec le département, représenté par le président du conseil général, sous un délai d'un mois après cette orientation, un contrat librement débattu énumérant leurs engagements réciproques en matière d'insertion professionnelle.

« Ce contrat précise les actes positifs et répétés de recherche d'emploi que le bénéficiaire s'engage à accomplir.  
« Il précise également, en tenant compte de la formation du bénéficiaire, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu. Le bénéficiaire ne peut refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi ainsi définies.

« Le contrat retrace les actions que l'organisme vers lequel il a été orienté s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

« Lorsque le bénéficiaire ne respecte pas une stipulation de ce contrat, l'organisme vers lequel il a été orienté le signale au président du conseil général.

« *Art. L. 262-36.* – Le bénéficiaire du revenu de solidarité active ayant fait l'objet de l'orientation mentionnée au 2° de l'article L. 262-29 conclut avec le département, représenté par le président du conseil général, sous un délai de deux mois après cette orientation, un contrat librement débattu énumérant leurs engagements réciproques en matière d'insertion sociale ou professionnelle.

« Le département peut, par convention, confier la conclusion du contrat prévu au présent article ainsi que les missions d'insertion qui en découlent à une autre collectivité territoriale, à un groupement de collectivités territoriales ou à l'un des organismes mentionnés à l'article L. 262-15.

« *Art. L. 262-37.* – Sauf décision prise au regard de la situation particulière du bénéficiaire, le versement du revenu de solidarité active est suspendu, en tout ou partie, par le président du conseil général :

« 1° Lorsque, du fait du bénéficiaire et sans motif légitime, le projet personnalisé d'accès à l'emploi ou l'un des contrats mentionnés aux articles L. 262-35 et L. 262-36 ne sont pas établis dans les délais prévus ou ne sont pas renouvelés ;

« 2° Lorsque, sans motif légitime, les dispositions du projet personnalisé d'accès à l'emploi ou les stipulations de l'un des contrats mentionnés aux articles L. 262-35 et L. 262-36 ne sont pas respectées par le bénéficiaire ;

« 3° Lorsque le bénéficiaire du revenu de solidarité active, accompagné par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, a été radié de la liste mentionnée à l'article L. 5411-1 du même code ;

« 4° Ou lorsque le bénéficiaire refuse de se soumettre aux contrôles prévus par le présent chapitre.

« Cette suspension ne peut intervenir sans que le bénéficiaire, assisté à sa demande par une personne de son choix, ait été mis en mesure de faire connaître ses observations aux équipes pluridisciplinaires mentionnées à l'article L. 262-39 dans un délai qui ne peut excéder un mois.

« Lorsque, à la suite d'une suspension de l'allocation, l'organisme payeur procède à une reprise de son versement et, le cas échéant, à des régularisations relatives à la période de suspension, il en informe le président du conseil général en précisant le nom de l'allocataire concerné et en explicitant le motif de la reprise du versement de l'allocation.

« Lorsqu'il y a eu suspension de l'allocation au titre du présent article, son versement est repris par l'organisme payeur sur décision du président du conseil général à compter de la date de conclusion de l'un des contrats mentionnés aux articles L. 262-35 et L. 262-36 ou du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

« *Art. L. 262-38.* – Le président du conseil général procède à la radiation de la liste des bénéficiaires du revenu de solidarité active au terme d'une durée de suspension de son versement définie par voie réglementaire.

« Après une radiation de la liste des bénéficiaires du revenu de solidarité active à la suite d'une décision de suspension prise au titre de l'article L. 262-37, le bénéfice du revenu de solidarité active dans l'année qui suit la décision de suspension est subordonné à la signature préalable du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 du code du travail ou de l'un des contrats prévus par les articles L. 262-35 et L. 262-36 du présent code.

« *Art. L. 262-39.* – Le président du conseil général constitue des équipes pluridisciplinaires composées notamment de professionnels de l'insertion sociale et professionnelle, en particulier des agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail dans des conditions précisées par la convention mentionnée à l'article L. 262-32 du présent code, de représentants du département et des maisons de l'emploi ou, à défaut, des personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi et de représentants des bénéficiaires du revenu de solidarité active.

« Les équipes pluridisciplinaires sont consultées préalablement aux décisions de réorientation vers les organismes d'insertion sociale ou professionnelle et de réduction ou de suspension, prises au titre de l'article L. 262-37, du revenu de solidarité active qui affectent le bénéficiaire.

#### « Section 4

##### « Contrôle et échanges d'informations

« *Art. L. 262-40.* – Pour l'exercice de leurs compétences, le président du conseil général, les représentants de l'Etat et les organismes chargés de l'instruction et du service du revenu de solidarité active demandent toutes les informations nécessaires à l'identification de la situation du foyer :

« 1° Aux administrations publiques, et notamment aux administrations financières ;

« 2° Aux collectivités territoriales ;

« 3° Aux organismes de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'indemnisation du chômage ainsi qu'aux organismes publics ou privés concourant aux dispositifs d'insertion ou versant des rémunérations au titre de l'aide à l'emploi.

« Les informations demandées, que ces administrations, collectivités et organismes sont tenus de communiquer, doivent être limitées aux données nécessaires à l'instruction du droit au revenu de solidarité active, à sa liquidation et à son contrôle ainsi qu'à la conduite des actions d'insertion.

« Les informations recueillies peuvent être échangées, pour l'exercice de leurs compétences, entre le président du conseil général et les organismes chargés de l'instruction et du service du revenu de solidarité active et communiquées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 262-39.

« Les personnels des organismes cités à l'alinéa précédent ne peuvent communiquer les informations recueillies dans l'exercice de leur mission de contrôle qu'au président du conseil général et, le cas échéant, par son intermédiaire, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

« Les organismes chargés de son versement réalisent les contrôles relatifs au revenu de solidarité active selon les règles, procédures et moyens d'investigation applicables aux prestations de sécurité sociale.

« Les organismes payeurs mentionnés à l'article L. 262-16 procèdent chaque mois à la confrontation de leurs données avec celles dont disposent les organismes d'indemnisation du chômage, à partir des déclarations mensuelles d'emploi et des rémunérations transmises à ces derniers par les employeurs. Ils transmettent chaque mois au président du conseil général la liste nominative des allocataires dont la situation a été modifiée à la suite de ces échanges de données.

« Les organismes chargés du service du revenu de solidarité active transmettent chaque mois au président du conseil général la liste de l'ensemble des allocataires ayant fait l'objet d'un contrôle, en détaillant la nature du contrôle et son issue.

« *Art. L. 262-41.* – Lorsqu'il est constaté par le président du conseil général ou les organismes chargés de l'instruction des demandes ou du versement du revenu de solidarité active, à l'occasion de l'instruction d'une demande ou lors d'un contrôle, une disproportion marquée entre, d'une part, le train de vie du foyer et, d'autre part, les ressources qu'il déclare, une évaluation forfaitaire des éléments de train de vie, hors patrimoine professionnel dans la limite d'un plafond fixé par décret, est effectuée. Cette évaluation forfaitaire est prise en compte pour la détermination du droit au revenu de solidarité active.

« Les éléments de train de vie à prendre en compte, qui comprennent notamment le patrimoine mobilier ou immobilier, hors patrimoine professionnel dans la limite d'un plafond fixé par décret, sont ceux dont le foyer a disposé au cours de la période correspondant à la déclaration de ses ressources, en quelque lieu que ce soit, en France ou à l'étranger, et à quelque titre que ce soit.

« *Art. L. 262-42.* – L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail informe mensuellement le président du conseil général des inscriptions des bénéficiaires du revenu de solidarité active sur la liste des demandeurs d'emploi et de leur radiation de cette liste auxquelles elle procède en application des articles L. 5412-1 et L. 5412-2 du même code.

« *Art. L. 262-43.* – Lorsque, en application de la procédure prévue à l'article L. 114-15 du code de la sécurité sociale, l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active est informé ou constate que le salarié ayant travaillé sans que les formalités prévues aux articles L. 1221-10 et L. 3243-2 du code du travail aient été accomplies par son employeur est soit bénéficiaire du revenu de solidarité active, soit membre du foyer d'un bénéficiaire, il porte cette information à la connaissance du président du conseil général, en vue notamment de la mise en œuvre des sanctions prévues à la section 6.

« *Art. L. 262-44.* – Toute personne appelée à intervenir dans l'instruction des demandes ou l'attribution du revenu de solidarité active ainsi que dans l'élaboration, l'approbation et la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 262-34 ou de l'un des contrats mentionnés aux articles L. 262-35 et L. 262-36 est tenue au secret professionnel, sous peine des sanctions prévues à l'article 226-13 du code pénal.

« Toute personne à qui les informations relatives aux personnes demandant le bénéfice ou bénéficiant du revenu de solidarité active ont été transmises, en application de l'article L. 262-40 du présent code, est tenue au secret professionnel dans les mêmes conditions.

## « Section 5

### « Recours et récupération

« *Art. L. 262-45.* – L'action en vue du paiement du revenu de solidarité active se prescrit par deux ans. Cette prescription est également applicable, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration, à l'action intentée par l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active, le département ou l'Etat en recouvrement des sommes indûment payées.

« *Art. L. 262-46.* – Tout paiement indu de revenu de solidarité active est récupéré par l'organisme chargé du service de celui-ci ainsi que, dans les conditions définies au présent article, par les collectivités débitrices du revenu de solidarité active.

« Toute réclamation dirigée contre une décision de récupération de l'indu, le dépôt d'une demande de remise ou de réduction de créance ainsi que les recours administratifs et contentieux, y compris en appel, contre les décisions prises sur ces réclamations et demandes ont un caractère suspensif.

« Sauf si le bénéficiaire opte pour le remboursement de l'indu en une seule fois ou si un échéancier a été établi avec son accord, l'organisme mentionné au premier alinéa procède au recouvrement de tout paiement indu de revenu de solidarité active par retenue sur le montant à échoir, dans la limite de 20 % de ce montant.

« L'organisme chargé du service du revenu de solidarité active transmet chaque mois au président du conseil général la liste des indus résultant de la cessation du droit à l'allocation, en faisant apparaître le nom de l'allocataire, l'objet de la prestation, le montant initial de l'indu ainsi que le solde restant à recouvrer. Il explicite également le motif du caractère indu du paiement.

« Lorsque le droit à l'allocation a cessé, le président du conseil général constate la créance du département et transmet au payeur départemental le titre de recettes correspondant pour le recouvrement. La créance du fonds national des solidarités actives est récupérée par l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active selon les procédures applicables aux prestations familiales.

« La créance peut être remise ou réduite par le président du conseil général ou l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active pour le compte de l'Etat, en cas de bonne foi ou de précarité de la situation du débiteur, sauf si cette créance résulte d'une manœuvre frauduleuse ou d'une fausse déclaration.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine le montant au-dessous duquel le revenu de solidarité active indûment versé ne donne pas lieu à répétition.

« La créance détenue par un département à l'encontre d'un bénéficiaire du revenu de solidarité active dont le lieu de résidence est transféré dans un autre département ou qui élit domicile dans un autre département est transférée en principal, frais et accessoires au département d'accueil.

« *Art. L. 262-47.* – Toute réclamation dirigée contre une décision relative au revenu de solidarité active fait l'objet, préalablement à l'exercice d'un recours contentieux, d'un recours administratif auprès du président du conseil général. Ce recours est, dans les conditions et limites prévues par la convention mentionnée à l'article L. 262-25, soumis pour avis à la commission de recours amiable qui connaît des réclamations relevant de l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale. Les modalités d'examen du recours sont définies par décret en Conseil d'Etat.

« Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour œuvrer dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté peuvent exercer les recours prévus au premier alinéa du présent article en faveur du foyer, sous réserve de l'accord écrit du bénéficiaire.

« *Art. L. 262-48.* – Le revenu de solidarité active est incessible et insaisissable.

« *Art. L. 262-49.* – L'article L. 132-8 n'est pas applicable aux sommes servies au titre du revenu de solidarité active.

## « Section 6

### « Lutte contre la fraude et sanctions

« *Art. L. 262-50.* – Sans préjudice de la constitution éventuelle du délit défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir le revenu de solidarité active est passible de l'amende prévue à l'article L. 114-13 du code de la sécurité sociale.

« *Art. L. 262-51.* – Le fait d'offrir ou de faire offrir ses services à une personne en qualité d'intermédiaire et moyennant rémunération, en vue de lui faire obtenir le revenu de solidarité active, est puni des peines prévues par l'article L. 554-2 du code de la sécurité sociale.

« *Art. L. 262-52.* – La fausse déclaration ou l'omission délibérée de déclaration ayant abouti au versement indu du revenu de solidarité active est passible d'une amende administrative prononcée et recouvrée dans les conditions et les limites définies pour la pénalité prévue à l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale. La décision est prise par le président du conseil général après avis de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 262-39 du présent code. La juridiction compétente pour connaître des recours à l'encontre des contraintes délivrées par le président du conseil général est la juridiction administrative.

« Aucune amende ne peut être prononcée à raison de faits remontant à plus de deux ans, ni lorsque la personne concernée a, pour les mêmes faits, déjà été définitivement condamnée par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable. Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé d'une amende administrative, la révision de cette amende est de droit. Si, à la suite du prononcé d'une amende administrative, une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, la première s'impute sur la seconde.

« Le produit de l'amende est versé aux comptes de la collectivité débitrice du revenu de solidarité active.

« *Art. L. 262-53.* – En cas de fausse déclaration, d'omission délibérée de déclaration ou de travail dissimulé constaté dans les conditions mentionnées à l'article L. 262-43 ayant conduit au versement du revenu de solidarité active pour un montant indu supérieur à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, ou en cas de récidive, le président du conseil général peut, après avis de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 262-39, supprimer pour une durée maximale d'un an le versement du revenu de solidarité active, à l'exclusion des sommes correspondant à la différence entre le montant forfaitaire applicable mentionné au 2° de l'article L. 262-2 et les ressources du foyer définies à l'article L. 262-3. Cette sanction est étendue aux membres du foyer lorsque ceux-ci se sont rendus complices de la fraude.

« La durée de la sanction est déterminée par le président du conseil général en fonction de la gravité des faits, de l'ampleur de la fraude, de sa durée et de la composition du foyer.

« Cette suppression ne peut être prononcée lorsque la personne concernée a, pour les mêmes faits, déjà été définitivement condamnée par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable. Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé de la suppression du service des allocations, celles-ci font l'objet d'un versement rétroactif au bénéficiaire. Si, à la suite du prononcé d'une décision prise en application du présent article, une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, les montants de revenu de solidarité active supprimés s'imputent sur celle-ci.



« La décision de suppression du revenu de solidarité active et l'amende administrative prévue à l'article L. 262-52 ne peuvent être prononcées pour les mêmes faits.

« La décision de suppression prise par le président du conseil général est transmise à la Caisse nationale des allocations familiales et à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole qui en informent, pour son application, l'ensemble des organismes chargés du versement du revenu de solidarité active.

#### « Section 7

« Suivi statistique, évaluation et observation

« Art. L. 262-54. – Les départements, la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret, les informations relatives à la situation sociale, familiale et professionnelle et à l'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active, aux dépenses engagées à ce titre et à la mise en œuvre des actions d'insertion.

« Art. L. 262-55. – Les départements, la Caisse nationale des allocations familiales, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et les autres organismes associés à la gestion du revenu de solidarité active transmettent à l'autorité compétente de l'Etat, dans des conditions fixées par décret, les informations relatives aux personnes physiques destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion des personnes physiques figurant dans ces échantillons, selon les modalités prévues à l'article 7 bis de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques.

« Art. L. 262-56. – Les organismes mentionnés à l'article L. 262-16, dans des conditions définies par les conventions mentionnées à l'article L. 262-25, et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail transmettent aux départements les données agrégées portant sur les caractéristiques des bénéficiaires du revenu de solidarité active.

#### « Section 8

« Dispositions finales

« Art. L. 262-57. – L'inspection générale des affaires sociales est compétente pour contrôler l'application des dispositions du présent code et du code du travail relatives au revenu de solidarité active.

« Art. L. 262-58. – Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Art. 4. – Au 2° de l'article L. 2242-8 du code du travail, après le mot : « partiel », sont insérés les mots : « ou l'augmentation de la durée du travail ».

Art. 5. – Avant le 1<sup>er</sup> juin 2010, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport sur la situation des jeunes non étudiants, âgés de moins de vingt-cinq ans, au regard de l'insertion sociale et professionnelle, de l'accès au service public de l'emploi et des sommes qu'ils perçoivent au titre de la prime pour l'emploi et du revenu de solidarité active.

Art. 6. – Dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif aux conditions d'intégration de l'allocation de solidarité spécifique au revenu de solidarité active. Ce rapport mentionne la position des partenaires sociaux sur cette question.

Art. 7. – I. – S'agissant de la contribution des départements au financement du revenu de solidarité active, mentionnée à l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi, le maintien de la compétence transférée par la loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation du revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité demeure compensé dans les conditions fixées à l'article 4 de cette loi.

A la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'allocation à la charge des départements mentionnée à l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, dans sa rédaction issue de la présente loi, est calculée selon les mêmes modalités réglementaires que l'allocation prévue à l'article L. 262-3 du même code dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

II. – En ce qui concerne l'extension de compétences réalisée par la présente loi, les charges supplémentaires qui en résultent pour les départements sont intégralement compensées par l'Etat dans les conditions fixées par la loi de finances.

A la date d'entrée en vigueur de la présente loi, le montant forfaitaire majoré mentionné à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles, dans sa rédaction issue de la présente loi, est calculé selon les mêmes modalités réglementaires que l'allocation prévue à l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

La compensation financière mentionnée au premier alinéa s'opère, à titre principal, par l'attribution d'impositions de toute nature.

Si les recettes provenant des impositions attribuées en application de l'alinéa précédent diminuent, l'Etat compense cette perte dans des conditions fixées en loi de finances afin de garantir aux départements un niveau de ressources équivalant au montant du droit à compensation résultant de l'application du premier alinéa du présent II. Ces diminutions de recettes et les mesures de compensation prises au titre du présent alinéa font l'objet d'un rapport de la commission consultative sur l'évaluation des charges mentionnée à l'article L. 1211-4-1 du code général des collectivités territoriales.

Au titre de l'année 2009, cette compensation est calculée, pour les départements métropolitains, sur la base de la moitié des dépenses exposées par l'Etat en 2008 au titre de l'allocation de parent isolé, nettes des sommes exposées au titre de l'intéressement proportionnel et forfaitaire relevant de l'article L. 524-5 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi, constatées au 31 décembre 2008 par le ministre chargé de l'action sociale, et déduction faite du montant, constaté par le même ministre, de la moitié des dépenses ayant incombé aux départements en 2008 au titre de l'intéressement proportionnel et forfaitaire relevant de l'article L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Cette compensation est ajustée au vu des dépenses constatées dans les comptes administratifs des départements pour l'année 2009 en faveur des bénéficiaires du montant forfaitaire majoré mentionné à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi. Cet ajustement est inscrit dans la loi de finances suivant l'établissement de ces comptes.

Au titre des années suivantes, la compensation est ajustée de manière définitive au vu des dépenses constatées dans les comptes administratifs des départements pour 2010 en faveur des bénéficiaires du montant forfaitaire majoré mentionné à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi. Cet ajustement est inscrit dans la loi de finances suivant l'établissement de ces comptes.

III. – La commission consultative sur l'évaluation des charges prévue à l'article L. 1211-4-1 du code général des collectivités territoriales est consultée, dans les conditions prévues aux articles L. 1614-3 et L. 1614-3-1 du même code :

- en 2009, pour vérifier l'exactitude des calculs concernant les dépenses engagées par l'Etat au titre de l'allocation de parent isolé en 2008, et concernant le coût en 2008 des intéressements proportionnels et forfaitaires relevant des articles L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-5 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction antérieure à la promulgation de la présente loi ;
- en 2010, sur les modalités d'évaluation des charges résultant de l'extension de compétences visée au II du présent article ;
- en 2011, sur les modalités d'évaluation des charges résultant de l'extension de compétences visée au II et sur l'adéquation de la compensation définitive au montant des dépenses engagées par les conseils généraux.

Art. 8. – Le chapitre III du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> Son intitulé est complété par les mots : « et aide personnalisée de retour à l'emploi » ;

2<sup>o</sup> Avant l'article L. 5133-1, il est inséré une division intitulée : « Section 1. Prime de retour à l'emploi » ;

3<sup>o</sup> Au premier alinéa de l'article L. 5133-7, les mots : « du présent chapitre » sont remplacés par les mots : « de la présente section » ;

4<sup>o</sup> Après l'article L. 5133-7, il est inséré une section 2 ainsi rédigée :

#### **« Section 2**

##### **« Aide personnalisée de retour à l'emploi**

« Art. L. 5133-8. – Une aide personnalisée de retour à l'emploi peut être attribuée par l'organisme au sein duquel le référent mentionné à l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles a été désigné. Elle a pour objet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle.

« L'aide personnalisée de retour à l'emploi est incessible et insaisissable.

« Art. L. 5133-9. – L'aide personnalisée de retour à l'emploi prévue est financée par le fonds national des solidarités actives mentionné au II de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles. L'Etat répartit les crédits affectés à l'aide entre les organismes au sein desquels les référents mentionnés à l'article L. 262-27 du même code sont désignés.

« Art. L. 5133-10. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section. »

Art. 9. – Le Gouvernement remet au Parlement, avant le dépôt du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, un rapport présentant l'échéancier de conception et de déploiement d'un service informatisé de déclaration sociale nominative, visant à simplifier les formalités déclaratives des entreprises et des bénéficiaires du revenu de solidarité active et à faciliter les échanges d'informations entre les organismes de protection sociale.

## TITRE II

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS CONNEXES ET DE COORDINATION**

Art. 10. – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> Au second alinéa de l'article L. 111-3, les mots : « d'allocation de revenu minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « de revenu de solidarité active » ;

2<sup>o</sup> Le 3<sup>o</sup> de l'article L. 121-7 est ainsi rétabli :

« 3<sup>o</sup> La part du revenu de solidarité active financée par le fonds national des solidarités actives en application de l'article L. 262-24 ; »

3<sup>o</sup> A l'article L. 131-2, après la référence : « L. 121-7 », sont insérés les mots : « , à l'exception du revenu de solidarité active, » ;



4° A l'article L. 134-1, après les mots : « l'enfance », sont insérés les mots : « ainsi que des décisions concernant le revenu de solidarité active » ;

5° A la fin du septième alinéa de l'article L. 211-10, les mots : « , à l'exception de l'allocation de parent isolé » sont supprimés ;

6° L'article L. 214-7 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Le projet d'établissement et le règlement intérieur des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, prévoient les modalités selon lesquelles ces établissements garantissent des places pour l'accueil d'enfants non scolarisés âgés de moins de six ans à la charge de personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle et répondant aux conditions de ressources fixées par voie réglementaire, pour leur permettre de prendre un emploi, de créer une activité ou de participer aux actions d'accompagnement professionnel qui leur sont proposées. » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

7° Au dernier alinéa de l'article L. 264-1, les mots : « minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « de solidarité active » ;

8° L'intitulé du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre V est ainsi rédigé : « Revenu de solidarité active » ;

9° A l'article L. 512-1, les mots : « de l'allocation de revenu minimum d'insertion prévue » sont remplacés par les mots : « du revenu de solidarité active prévu ».

Art. 11. – I. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 114-17, les références : « des articles L. 262-47-1 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-7 du présent code » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 262-53 du code de l'action sociale et des familles » ;

2° Il est rétabli un article L. 115-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 115-2. – Les collectivités territoriales, les groupements de collectivités, les établissements publics et les organismes chargés de la gestion d'un service public peuvent recueillir auprès des organismes de sécurité sociale chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale des informations sur un de leurs ressortissants, après l'en avoir informé et aux seules fins d'apprécier sa situation pour l'accès à des prestations et avantages sociaux qu'ils servent.

« La nature des informations et les conditions de cette communication sont fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. » ;

3° Le 5° de l'article L. 241-6 est abrogé ;

4° La section 2 du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du livre III est abrogée ;

5° Le 10° de l'article L. 412-8 est ainsi rédigé :

« 10° Les bénéficiaires du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur insertion, dans des conditions déterminées par décret ; »

6° Au second alinéa de l'article L. 434-12, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « second » ;

7° Le 8° de l'article L. 511-1 est abrogé ;

8° Le chapitre IV du titre II du livre V est abrogé ;

9° Au dernier alinéa du I de l'article L. 531-5, les mots : « d'une des allocations mentionnées à l'article L. 524-1 du présent code et » sont remplacés par les mots : « du revenu mentionné » ;

10° Au premier alinéa de l'article L. 551-1, les mots : « , à l'exception de la prime forfaitaire mentionnée au 8° de l'article L. 511-1, » sont supprimés ;

11° A l'article L. 552-1, les mots : « de l'allocation de parent isolé, », « , de changement de situation de famille pour l'allocation de parent isolé », « le changement de situation de famille ou » ainsi que le dernier alinéa sont supprimés ;

12° L'article L. 552-6 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « dues » est remplacé par les mots : « et du revenu de solidarité active servi aux personnes isolées mentionnées à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles, dus » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

c) A la première phrase du dernier alinéa, les mots : « débiteur de la prestation » sont remplacés par les mots : « qui sert la prestation familiale ou l'allocation » ;

13° Le dernier alinéa de l'article L. 553-3 est ainsi rédigé :

« Le présent article n'est pas applicable à l'allocation de soutien familial. » ;

14° A l'article L. 816-1, les références : « aux articles L. 262-9 et L. 262-9-1 du code de l'action sociale et des familles » sont remplacées par les références : « au 2° de l'article L. 262-4 du code de l'action sociale et des familles et à l'article L. 262-6 du même code » ;

15° L'article L. 861-2 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa, après les mots : « à l'exception », sont insérés les mots : « du revenu de solidarité active, » ;

b) A la dernière phrase du premier alinéa, les mots : « du revenu minimum d'insertion à concurrence d'un taux qui ne peut être inférieur à celui applicable en vertu de l'article L. 262-10 » sont remplacés par les mots : « forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » ;

c) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Sont réputés satisfaire aux conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 861-1 les bénéficiaires du revenu de solidarité active dont les ressources, appréciées selon les dispositions prises en application de l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles, n'excèdent pas le montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du même code. » ;

16° Le deuxième alinéa de l'article L. 861-5 est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Cette transmission est effectuée sans délai. Il en est de même des organismes chargés du service du revenu de solidarité active pour les demandeurs et bénéficiaires de ce revenu et dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles. »

II. – L'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale est ainsi modifiée :

1° Le II de l'article 14 est ainsi modifié :

a) Au 8°, les mots : « de l'allocation de parent isolé et » sont supprimés et le mot : « spéciale » est remplacé par les mots : « de l'enfant handicapé » ;

b) Il est rétabli un 9° ainsi rédigé :

« 9° L'allocation mentionnée à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, minorée du montant correspondant à la différence entre le montant forfaitaire applicable mentionné au 2° du même article et les ressources du foyer définies au deuxième alinéa de l'article L. 262-3 du même code. » ;

2° Au III du même article, les références : « 6°, 7° et 8° » sont remplacées par les références : « 7°, 8° et 9° ».

Art. 12. – Le code général des impôts est ainsi modifié :

1° Le 9° *quater* de l'article 81 est ainsi rédigé :

« 9° *quater* La prime forfaitaire instituée par l'article L. 5425-3 du code du travail ; »

2° Le II de l'article 200 *sexies* est complété par un D ainsi rédigé :

« D. – Le montant total de la prime accordée au foyer fiscal est minoré des sommes perçues au cours de l'année civile par les membres de ce foyer fiscal au sens des 1 et 3 de l'article 6 au titre de la prestation mentionnée à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exclusion des montants correspondant à la différence entre le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du même code et les ressources du foyer définies à l'article L. 262-3 du même code. » ;

3° Au premier alinéa du I de l'article 200 *octies*, les mots : « revenu minimum d'insertion, de l'allocation de parent isolé » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles » ;

4° L'article 1414 est ainsi modifié :

a) Le III est abrogé ;

b) Au IV, les mots : « revenu minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « montant de l'abattement fixé au I de l'article 1414 A » ;

5° Le III de l'article 1414 A est complété par un 3 ainsi rédigé :

« 3. Lorsque la cotisation de taxe d'habitation du contribuable résulte exclusivement de l'application des dispositions prévues aux 1 et 2, le dégrèvement prévu au I est, après application de ces dispositions, majoré d'un montant égal à la fraction de cette cotisation excédant le rapport entre le montant des revenus déterminé conformément au II et celui de l'abattement mentionné au I. » ;

6° L'article 1605 *bis* est ainsi modifié :

a) Au 2°, la référence : « , III » est supprimée ;

b) Le même 2° est complété par les mots : « , ainsi que les personnes dont le montant des revenus mentionnés au II de l'article 1414 A est nul » ;

c) Après le 3°, il est inséré un 3° *bis* ainsi rédigé :

« 3° *bis* Les contribuables bénéficiaires en 2009 du revenu minimum d'insertion, lorsqu'ils occupent leur habitation principale dans les conditions prévues à l'article 1390, bénéficient d'un dégrèvement de la redevance audiovisuelle au titre de l'année 2009.

« Le bénéfice de ce dégrèvement est maintenu à partir de 2010 et jusqu'en 2011 lorsque :

« a) D'une part, le montant des revenus mentionnés au II de l'article 1414 A, perçus au titre de l'année précédant celle au cours de laquelle la redevance est due, n'excède pas celui de l'abattement mentionné au I du même article ;

« b) D'autre part, le redevable est bénéficiaire de la prestation mentionnée à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Le bénéfice de ce dégrèvement est définitivement perdu à compter de l'année au cours de laquelle l'une au moins des conditions prévues aux a et b n'est plus remplie ; »

7° Aux e et f du 2 de l'article 1649-0 A, les mots : « la contribution additionnelle à ces prélèvements, prévue au 2° de l'article L. 14-10-4 » sont remplacés par les mots : « les contributions additionnelles à ces prélèvements, prévues au 2° de l'article L. 14-10-4 et au III de l'article L. 262-24 » ;

8° Les articles 1665 *bis* et 1665 *ter* sont abrogés.

Art. 13. – L'article L. 1111-5 du code général des collectivités territoriales est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'ils attribuent des aides sociales à caractère individuel, en espèces ou en nature, ou un avantage tarifaire dans l'accès à un service public, les collectivités territoriales, leurs établissements publics, les groupements de collectivités et les organismes chargés de la gestion d'un service public veillent à ce que les conditions d'attribution de ces aides et avantages n'entraînent pas de discrimination à l'égard de personnes placées dans la même situation, eu égard à l'objet de l'aide ou de l'avantage, et ayant les mêmes ressources rapportées à la composition du foyer. »

Art. 14. – I. – Le code de la consommation est ainsi modifié :

1° A la deuxième phrase du second alinéa de l'article L. 331-2, les mots : « d'insertion » sont remplacés par les mots : « garanti mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles » ;

2° Au deuxième alinéa des articles L. 334-2 et L. 334-5 et au premier alinéa de l'article L. 334-9, les mots : « d'insertion » sont remplacés par les mots : « garanti mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles ».

II. – A l'article L. 351-10 du code de la construction et de l'habitation, les mots : « autres que l'allocation de parent isolé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale » sont supprimés.

III. – Le code civil est ainsi modifié :

1° L'article 375-9-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « ne sont pas employées » sont remplacés par les mots : « ou le revenu de solidarité active servi aux personnes isolées mentionnées à l'article L. 262-9 du code de l'action sociale et des familles ne sont pas employés », et les mots : « qu'elles soient, en tout ou partie, versées » sont remplacés par les mots : « qu'ils soient, en tout ou partie, versés » ;

b) Au deuxième alinéa, après le mot : « familiales », sont insérés les mots : « ou de l'allocation mentionnée au premier alinéa » ;

2° Au premier alinéa de l'article 495-5 dans sa rédaction en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le mot : « familiales » est supprimé.

### TITRE III POLITIQUES D'INSERTION

Art. 15. – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° La section 1 du chapitre III du titre VI du livre II est ainsi rédigée :

#### « Section 1

« Organisation départementale du dispositif d'insertion

« Art. L. 263-1. – Le conseil général délibère avant le 31 mars de chaque année sur l'adoption ou l'adaptation du programme départemental d'insertion. Celui-ci définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes.

« Art. L. 263-2. – Pour la mise en œuvre du programme départemental d'insertion, le département conclut avec les parties intéressées un pacte territorial pour l'insertion.

« Le pacte peut associer au département, notamment, l'Etat, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, les organismes concourant au service public de l'emploi, les maisons de l'emploi ou, à défaut, les personnes morales gestionnaires des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, les organismes compétents en matière d'insertion sociale, les organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du présent code, les organisations syndicales représentatives à l'échelon national, les organismes consulaires intéressés et les collectivités territoriales intéressées, en particulier la région, et leurs groupements, ainsi que les associations de lutte contre l'exclusion.

« Il définit notamment les modalités de coordination des actions entreprises par les parties pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du revenu de solidarité active.

« Le pacte prévoit, en particulier, au titre de la formation professionnelle, le concours de la région aux politiques territoriales d'insertion.

« Le pacte pour l'insertion peut faire l'objet de déclinaisons locales dont le président du conseil général détermine le nombre et le ressort. » ;

2° Les sections 2 et 3 du chapitre III du titre VI du livre II sont abrogées. La section 4 devient la section 2 et comprend les articles L. 263-15 et L. 263-16 qui deviennent respectivement les articles L. 263-3 et L. 263-4. A l'article L. 263-4, la référence : « L. 263-15 » est remplacée par la référence : « L. 263-3 » ;

3° L'article L. 263-18 est abrogé. La section 5 du chapitre III du titre VI du livre II devient la section 3 intitulée : « Dispositions communes » et comprenant l'article L. 263-19 qui devient l'article L. 263-5.

Art. 16. – Les collectivités territoriales peuvent subordonner les aides qu'elles accordent aux entreprises à l'engagement de celles-ci en matière de créations d'emplois, notamment à temps plein.

Art. 17. – I. – Le titre VI du livre II du code de l'action sociale et des familles est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

#### « Chapitre V

« Statut des personnes accueillies dans des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires

« Art. L. 265-1. – Les organismes assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficultés et qui ne relèvent pas de l'article L. 312-1 peuvent faire participer ces personnes à des activités d'économie solidaire afin de favoriser leur insertion sociale et professionnelle.

« Si elles se soumettent aux règles de vie communautaire qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à leur insertion sociale, elles ont un statut qui est exclusif de tout lien de subordination.

« Les organismes visés au premier alinéa garantissent aux personnes accueillies :

« – un hébergement décent ;

« – un soutien personnel et un accompagnement social adapté à leurs besoins ;

« – un soutien financier leur assurant des conditions de vie dignes.

« Les organismes visés au premier alinéa sont agréés par l'Etat dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. L'agrément accordé au niveau national à un groupement auquel sont affiliés plusieurs organismes locaux vaut agrément de ces organismes. Une convention est conclue entre l'Etat et l'organisme national qui précise les modalités selon lesquelles le respect des droits des personnes accueillies est garanti au sein de ses organismes affiliés.

« Au cas par cas, des organismes relevant des 8° et 12° du I de l'article L. 312-1 et du III du même article peuvent demander à bénéficier, pour les personnes accueillies, des conditions d'activité prévues au présent article. »

II. – L'article L. 241-12 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« – organismes visés à l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles qui en font la demande. »

Art. 18. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1111-3 est ainsi modifié :

a) Les 3° et 5° sont abrogés ;

b) Le 4° est complété par les mots : « pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 » ;

2° Le 3° de l'article L. 1251-33, le 5° de l'article L. 1251-37 et les 2° et 4° de l'article L. 2313-5 sont abrogés ;

3° Au premier alinéa des articles L. 2323-48 et L. 2323-54, les mots : « , à des contrats d'accompagnement dans l'emploi, à des contrats insertion-revenu minimum d'activité et à des contrats d'avenir » sont remplacés par les mots : « et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi » ;

4° Le deuxième alinéa de l'article L. 3252-3 est ainsi rédigé :

« Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable égale au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable au foyer du salarié. » ;

5° Le 2° de l'article L. 5132-3 est ainsi rédigé :

« 2° Aux aides financières aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion et aux ateliers et chantiers d'insertion mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5132-2. » ;

6° L'article L. 5132-5 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5132-5. – Les entreprises d'insertion concluent avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

« Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.

« La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.

« Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

« A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

« La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

« Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

« 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

« 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

« En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. » ;

7° Après l'article L. 5132-11, il est inséré un article L. 5132-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5132-11-1. – Les associations intermédiaires peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.



« Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.

« La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.

« Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

« A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

« La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

« Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

« 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

« 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

« En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. » ;

8° Après l'article L. 5132-15, il est inséré un article L. 5132-15-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5132-15-1.* – Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

« Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.

« La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.

« Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

« A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

« La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

« Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

« 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

« 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

« En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. » ;

9° A l'article L. 5133-1 et au dernier alinéa de l'article L. 5133-2, les mots : « , du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé » sont supprimés, ainsi que le deuxième alinéa de l'article L. 5133-2.

Art. 19. – Le 2° de l'article L. 5132-9 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée déterminée par décret, pour une durée de vingt-quatre mois à compter de la première mise à disposition. Dans l'attente du décret susmentionné, cette durée est fixée à 480 heures. »

Art. 20. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 5132-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires. » ;

2° Après la sous-section 5 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie, il est inséré une sous-section 6 ainsi rédigée :

« *Sous-section 6*

« Groupes économiques solidaires

« *Art. L. 5132-15-2.* – Afin de favoriser la coordination, la complémentarité et le développement économique du territoire et de garantir la continuité des parcours d’insertion, une personne morale de droit privé peut porter ou coordonner une ou plusieurs actions d’insertion telles que visées à la sous-section 1 de la présente section. »

Art. 21. – Après la section 1 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail, il est inséré une section 1-1 ainsi rédigée :

« **Section 1-1**

« Contrat unique d’insertion

« *Art. L. 5134-19-1.* – Le contrat unique d’insertion est constitué par :

« 1° Une convention individuelle conclue dans les conditions mentionnées par les sous-sections 2 des sections 2 et 5 entre l’employeur, le bénéficiaire et :

« a) Soit, pour le compte de l’Etat, l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1 ou, selon des modalités fixées par décret, un des organismes visés aux 1°, 3° et 4° de l’article L. 5311-4 ;

« b) Soit le président du conseil général lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département ;

« 2° Un contrat de travail conclu entre l’employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle, dans les conditions prévues par les sous-sections 3 des sections 2 et 5.

« Le contrat unique d’insertion ouvre droit à une aide financière dans les conditions prévues par les sous-sections 4 des sections 2 et 5. Le montant de cette aide résulte d’un taux, fixé par l’autorité administrative, appliqué au salaire minimum de croissance.

« *Art. L. 5134-19-2.* – Le président du conseil général peut déléguer tout ou partie de la conclusion et de la mise en œuvre de la convention individuelle mentionnée au 1° de l’article L. 5134-19-1 à l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1 ou à tout autre organisme qu’il désigne à cet effet.

« *Art. L. 5134-19-3.* – Le contrat unique d’insertion prend la forme :

« 1° Pour les employeurs du secteur non marchand mentionnés à l’article L. 5134-21, du contrat d’accompagnement dans l’emploi défini par la section 2 ;

« 2° Pour les employeurs du secteur marchand mentionnés à l’article L. 5134-66, du contrat initiative-emploi défini par la section 5.

« *Art. L. 5134-19-4.* – Le département signe, préalablement à la conclusion des conventions individuelles prévues au 1° de l’article L. 5134-19-1, une convention annuelle d’objectifs et de moyens avec l’Etat.

« Cette convention fixe :

« 1° Le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre de l’embauche, dans le cadre d’un contrat unique d’insertion, de bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département ;

« 2° Les modalités de financement des conventions individuelles et les taux d’aide applicables.

« Lorsque le département participe au financement de l’aide, les taux mentionnés au dernier alinéa de l’article L. 5134-19-1 peuvent être majorés, en fonction des critères énoncés aux 1°, 2° et 4° des articles L. 5134-30 et L. 5134-72.

« Lorsque l’aide est en totalité à la charge du département, le conseil général en fixe le taux sur la base des critères mentionnés aux articles L. 5134-30 et L. 5134-72, dans la limite du plafond prévu aux articles L. 5134-30-1 et L. 5134-72-1 ;

« 3° Les actions d’accompagnement et les autres actions ayant pour objet de favoriser l’insertion durable des salariés embauchés en contrat unique d’insertion.

« A l’occasion de chaque renouvellement de la convention annuelle d’objectifs et de moyens, l’Etat et le département procèdent au réexamen de leur participation financière au financement du contrat unique d’insertion en tenant compte des résultats constatés en matière d’insertion durable des salariés embauchés dans ce cadre ainsi que des contraintes économiques qui pèsent sur certains territoires.

« *Art. L. 5134-19-5.* – Le président du conseil général transmet à l’Etat, dans des conditions fixées par décret, toute information permettant le suivi du contrat unique d’insertion. »

Art. 22. – I. – La section 2 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L’article L. 5134-20 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-20.* – Le contrat d’accompagnement dans l’emploi a pour objet de faciliter l’insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d’accès à l’emploi. A cette fin, il comporte des actions d’accompagnement professionnel. Il peut, aux fins de développer l’expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d’immersion auprès d’un autre employeur dans les conditions prévues à l’article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d’agrément et d’exécution de cette période d’immersion. » ;



2° Le premier alinéa de l'article L. 5134-21 est ainsi rédigé :

« Les conventions ouvrant droit au bénéfice du contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être conclues avec : » ;

3° Après l'article L. 5134-21, il est inséré un article L. 5134-21-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-21-1.* – La conclusion d'une nouvelle convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre de conventions individuelles conclues au titre d'un contrat aidé antérieur. » ;

4° L'article L. 5134-22 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-22.* – La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

« Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. » ;

5° L'article L. 5134-23 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-23.* – La durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut excéder le terme du contrat de travail.

« La convention individuelle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. » ;

6° Après l'article L. 5134-23, sont insérés deux articles L. 5134-23-1 et L. 5134-23-2 ainsi rédigés :

« *Art. L. 5134-23-1.* – Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale d'une convention individuelle, soit lorsque celle-ci concerne un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ces conventions peuvent être prolongées au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou, pour les conventions individuelles mentionnées au 1° de l'article L. 5134-19-1 qu'il conclut, par le président du conseil général après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la convention initiale.

« *Art. L. 5134-23-2.* – La prolongation de la convention individuelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. » ;

7° Le premier alinéa de l'article L. 5134-24 est ainsi rédigé :

« Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3, soit à durée indéterminée. Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. » ;

8° Après l'article L. 5134-25, il est inséré un article L. 5134-25-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-25-1.* – Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

« A titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou par le président du conseil général, lorsque celui-ci a conclu la convention individuelle mentionnée au 1° de l'article L. 5134-19-1 associée à ce contrat après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat. » ;

9° L'article L. 5134-26 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le contrat de travail, associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié. » ;

10° Après l'article L. 5134-28, il est inséré un article L. 5134-28-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5134-28-1.* – Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi. » ;

11° L'article L. 5134-29 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-29. – Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

« 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

« 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

« En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. » ;

12° L'article L. 5134-30 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-30. – La convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section, conclue pour permettre une embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi, ouvre droit à une aide financière.

« Cette aide peut être modulée en fonction :

« 1° De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;

« 2° Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;

« 3° Des conditions économiques locales ;

« 4° Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. » ;

13° Après l'article L. 5134-30, sont insérés deux articles L. 5134-30-1 et L. 5134-30-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 5134-30-1. – Le montant de l'aide financière versée au titre de la convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail. Elle n'est soumise à aucune charge fiscale.

« Art. L. 5134-30-2. – Lorsque la convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été conclue avec un salarié qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-19-1. Cette participation est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée et en fonction de la majoration des taux prévue par la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-4. »

II. – Les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article L. 5134-19-3 du code du travail dans les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant peuvent être financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics en application de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Art. 23. – I. – La section 3 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est abrogée.

II. – La section 5 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 5134-65 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-65. – Le contrat initiative-emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel de la personne peuvent être mentionnées dans la convention ; elles sont menées dans le cadre défini à l'article L. 6312-1. » ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 5134-66 est ainsi rédigé :

« Les conventions ouvrant droit au bénéfice du contrat initiative-emploi peuvent être conclues avec : » ;

3° Après l'article L. 5134-66, il est inséré un article L. 5134-66-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-66-1. – La conclusion d'une nouvelle convention individuelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre de conventions individuelles conclues au titre d'un contrat aidé antérieur. » ;

4° Après l'article L. 5134-67, sont insérés deux articles L. 5134-67-1 et L. 5134-67-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 5134-67-1. – La durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du contrat initiative-emploi ne peut excéder le terme du contrat de travail.

« La convention individuelle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

« Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale d'une convention individuelle, soit lorsque celle-ci concerne un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

« Art. L. 5134-67-2. – La prolongation de la convention individuelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. » ;

5° L'article L. 5134-68 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-68. – Il ne peut être conclu de convention dans les cas suivants :

« 1° Lorsque l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'embauche ;

« 2° Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la convention peut être dénoncée par l'Etat ou par le président du conseil général. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue par la convention ;

« 3° Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. » ;

6° Après l'article L. 5134-69, sont insérés deux articles L. 5134-69-1 et L. 5134-69-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 5134-69-1. – Le contrat de travail associé à une convention individuelle de contrat initiative-emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

« Art. L. 5134-69-2. – La durée du contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à six mois, ou trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. » ;

7° Après l'article L. 5134-70, sont insérés deux articles L. 5134-70-1 et L. 5134-70-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 5134-70-1. – La durée hebdomadaire du travail d'un salarié titulaire d'un contrat de travail associé à une convention individuelle de contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures.

« Art. L. 5134-70-2. – Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat initiative-emploi. » ;

8° L'article L. 5134-71 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-71. – Le contrat initiative-emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

« 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

« 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

« En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. » ;

9° L'article L. 5134-72 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5134-72. – La convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section, conclue pour permettre une embauche en contrat initiative-emploi, ouvre droit à une aide financière.

« Cette aide peut être modulée en fonction :

« 1° De la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;

« 2° Des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;

« 3° Des conditions économiques locales ;

« 4° Des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. » ;

10° Après l'article L. 5134-72, sont insérés deux articles L. 5134-72-1 et L. 5134-72-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 5134-72-1. – Le montant de l'aide financière versée au titre d'une convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section ne peut excéder 47 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

« Art. L. 5134-72-2. – Lorsque la convention individuelle prévue à la sous-section 2 de la présente section a été conclue avec un salarié qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-19-1. Cette participation est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée et en fonction de la majoration des taux prévue par la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-4. »

III. – La section 6 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du même code est abrogée.

Art. 24. – I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au 3° de l'article L. 5141-1, les mots : « de l'allocation de revenu minimum d'insertion, » sont supprimés et les mots : « de l'allocation de parent isolé » sont remplacés par les mots : « du revenu de solidarité active » ;

2° A l'article L. 5141-4, les mots : « l'allocation de revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé, » sont supprimés ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 5423-19, les mots : « à l'allocation de revenu minimum d'insertion prévue à l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles » sont remplacés par les mots : « au revenu de solidarité active » ;

4° Le 2° de l'article L. 5423-24 est ainsi rédigé :

« 2° Des aides mentionnées aux articles L. 5134-30 et L. 5134-72 en tant qu'elles concernent les employeurs qui ont conclu un contrat unique d'insertion avec une personne qui était, avant son embauche, bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique ; »

5° L'article L. 5425-4 est abrogé.

II. – L'article L. 821-7-2 du code de la sécurité sociale est abrogé.

III. – Au premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, les mots : « du revenu minimum d'insertion prévu à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, ou » et les mots : « , ou de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L. 524-1 du même code » sont supprimés.

Art. 25. – Il est créé un fonds d'appui aux expérimentations en faveur des jeunes. Ce fonds est doté de contributions de l'Etat et de toute personne morale de droit public ou privé qui s'associe pour définir, financer et piloter un ou plusieurs programmes expérimentaux visant à améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de seize à vingt-cinq ans.

La gestion de ce fonds est assurée par la Caisse des dépôts et consignations.

Art. 26. – I. – L'article L. 5212-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 5212-7. – L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. »

II. – Le I est applicable à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des années 2009 et suivantes.

Art. 27. – I. – L'article L. 5212-14 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 5212-14. – Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- « – les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- « – les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité. »

II. – Le I est applicable à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des années 2009 et suivantes.

#### TITRE IV

#### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 28. – I. – Sous réserve de l'inscription en loi de finances des dispositions prévues au premier alinéa du II de l'article 7, la présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2009, à l'exception des deux derniers alinéas de l'article L. 262-40 du code de l'action sociale et des familles, des 1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup> de l'article 18, des articles 21, 22 et 23 et du 4<sup>o</sup> du I de l'article 24 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Toutefois, le fonds national des solidarités actives est constitué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le fonds d'appui aux expérimentations en faveur des jeunes créé par l'article 25 de la présente loi est constitué à compter du lendemain de la publication de la présente loi au *Journal officiel*.

II. – A. – 1. La contribution additionnelle au prélèvement social mentionné à l'article L. 245-14 du code de la sécurité sociale, instituée par l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, s'applique aux revenus des années 2008 et suivantes.

2. La contribution additionnelle au prélèvement social mentionné à l'article L. 245-15 du code de la sécurité sociale, instituée par l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, s'applique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, aux produits de placements mentionnés au I de l'article L. 136-7 du code de la sécurité sociale et aux produits de placements mentionnés au II du même article pour la part de ces produits acquise et, le cas échéant, constatée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

3. Le 7<sup>o</sup> de l'article 12 s'applique pour la détermination du plafonnement des impositions afférentes aux revenus réalisés à compter de l'année 2008.

B. – Les 2<sup>o</sup> à 5<sup>o</sup>, *a* et *c* du 6<sup>o</sup> et 8<sup>o</sup> de l'article 12 sont applicables à compter des impositions établies au titre de 2009. Les 1<sup>o</sup> et *b* du 6<sup>o</sup> du même article sont applicables à compter des impositions établies au titre de 2010.

Pour les redevables ayant cessé d'être bénéficiaires du revenu minimum d'insertion au cours de l'année 2008, le premier alinéa du III de l'article 1414 et le 2<sup>o</sup> de l'article 1605 *bis* du code général des impôts dans leur rédaction en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008 sont maintenus pour les impositions correspondantes établies au titre de l'année 2009.

III. – A compter du 1<sup>er</sup> juin 2009, des conventions individuelles se rapportant aux contrats d'avenir prévus à la section 3 et aux contrats d'insertion-revenu minimum d'activité prévus à la section 6 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail peuvent être conclues, pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par les départements, les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, jusqu'au 31 décembre 2009.



Les conventions individuelles qui concernent des bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département sont conclues par le président du conseil général.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2009, le montant de l'aide versée à l'employeur mentionnée à l'article L. 5134-51 du code du travail est égal au montant forfaitaire prévu au 2<sup>o</sup> de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable pour une personne isolée dans sa rédaction issue de la présente loi. Pour les contrats d'avenir conclus avec des bénéficiaires du revenu de solidarité active, ce montant est pris en charge par l'Etat à hauteur de 12 %.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2009, le montant de l'aide versée à l'employeur mentionnée à l'article L. 5134-95 du code du travail est égal au montant forfaitaire prévu au 2<sup>o</sup> de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable pour une personne isolée dans sa rédaction issue de la présente loi. Pour les contrats d'insertion-revenu minimum d'activité conclus avec des bénéficiaires du revenu de solidarité active, ce montant est pris en charge par l'Etat à hauteur de 12 %.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir par avenant une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.

Par exception au deuxième alinéa du I de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi, lorsque, au sein du foyer, une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département a conclu entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2009 une des conventions mentionnées aux articles L. 5134-38, L. 5134-39 ou L. 5134-75 du code du travail, l'allocation de revenu de solidarité active est, pendant la période mentionnée au 5<sup>o</sup> de l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi, intégralement à la charge du fonds national des solidarités actives.

IV. – A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, à titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans des entreprises d'insertion, des ateliers et chantiers d'insertion ou des associations intermédiaires rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, le contrat de travail conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat d'avenir ou le contrat d'accompagnement dans l'emploi qu'ils ont conclu peut être prolongé au-delà de la durée maximale. Cette prolongation est accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code ou par le président du conseil général lorsque, dans le cas des contrats d'avenir, celui-ci a conclu la convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-38 dudit code associée à ce contrat, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement ou de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

V. – A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi et d'un contrat d'avenir, dans les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, peuvent être financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Art. 29. – I. – Par dérogation à l'article 28, la présente loi entre en vigueur dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sous réserve de l'inscription dans la loi de finances des dispositions relatives à la compensation des charges résultant de l'extension de compétences réalisée par la présente loi.

Jusqu'à la date fixée au premier alinéa, les dispositions régissant le revenu minimum d'insertion et l'allocation de parent isolé dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi continuent de s'appliquer dans les départements et collectivités mentionnés audit alinéa.

II. – Le Gouvernement est autorisé, après consultation de l'ensemble des collectivités concernées et dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnances les mesures d'adaptation relevant du domaine de la loi qui sont nécessaires à l'application de la présente loi et à la mise en œuvre des politiques d'insertion dans les départements et collectivités mentionnés au I. Ces ordonnances seront prises au plus tard le dernier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi. Les projets de loi de ratification devront être déposés au plus tard six mois après la publication de ces ordonnances.

Art. 30. – I. – L'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007, à l'exception des IV, V et IX à XIII et les articles 18 à 23 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, relatifs à l'expérimentation du revenu de solidarité active, sont abrogés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009. Les IV, V et IX à XIII de l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 précitée, relatifs à la simplification de l'accès aux contrats aidés, sont abrogés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

II. – Il est mis fin, au 1<sup>er</sup> juin 2009, aux expérimentations du revenu de solidarité active et, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, à celles relatives à la simplification de l'accès aux contrats de travail aidés conduites sur le fondement des dispositions mentionnées au I. Les délibérations adoptées par les conseils généraux ainsi que les arrêtés dérogatoires pris par les représentants de l'Etat dans le département aux fins de ces expérimentations cessent, selon leur objet, de produire leurs effets à compter des dates susmentionnées.

III. – Dans les zones expérimentales définies dans les délibérations adoptées par les conseils généraux et par les arrêtés pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 précitée, les personnes qui bénéficient, en application de ces délibérations ou du décret n° 2007-1433 du 5 octobre 2007 relatif à l'expérimentation du revenu de solidarité active mise en œuvre en faveur des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé

et du revenu minimum d'insertion, d'une garantie de revenu d'un montant supérieur à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi, en conservent le bénéfice jusqu'à ce que les versements s'interrompent et au plus tard jusqu'au 31 mai 2010.

IV. – A compter du 1<sup>er</sup> juin 2009, les conventions individuelles conclues par le département dans le cadre des expérimentations destinées à simplifier l'accès au contrat d'avenir et au contrat insertion-revenu minimum d'activité peuvent l'être pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département.

Pour ces conventions, le montant de l'aide versée à l'employeur à partir duquel le département applique son dispositif expérimental est égal au montant forfaitaire prévu au 2<sup>o</sup> de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable pour une personne isolée dans sa rédaction issue de la présente loi.

Par exception au deuxième alinéa du I de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction issue de la présente loi, lorsque, au sein du foyer, une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département conclut l'une des conventions individuelles définies dans le cadre des expérimentations, l'allocation de revenu de solidarité active est, pendant la période mentionnée au 5<sup>o</sup> de l'article L. 262-3 du même code dans sa rédaction issue de la présente loi, intégralement à la charge du fonds national des solidarités actives.

Dans les zones expérimentales définies par les délibérations et arrêtés pris sur le fondement des IV et XI de l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 précitée, les conventions individuelles conclues avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 par le département ou l'Etat et, s'ils sont à durée déterminée, les contrats de travail qui y sont associés, continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme, dans les conditions fixées par ces contrats, conventions, délibérations et arrêtés. Ces conventions ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

V. – Les conventions financières conclues entre l'Etat et le département sur le fondement du IX de l'article 142 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 précitée et de l'article 20 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 précitée continuent de produire leurs effets dans la limite de l'objet et de la durée prévus au présent article.

Art. 31. – I. – Les contrats d'avenir et les contrats insertion-revenu minimum d'activité conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

II. – Les personnes qui, au titre du mois de mai 2009, bénéficient d'un droit aux primes forfaitaires prévues aux articles L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-5 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent continuer de percevoir ces primes selon les règles fixées par ces dispositions jusqu'à ce que ces versements s'interrompent. Elles ne peuvent, pendant cette période, bénéficier du revenu de solidarité active.

III. – Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé qui débutent ou reprennent une activité professionnelle avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi peuvent, à ce titre, bénéficier de la prime de retour à l'emploi prévue par l'article L. 5133-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi.

IV. – Afin d'assurer la continuité du service des prestations dues aux personnes non mentionnées au II, bénéficiaires, au titre du mois de mai 2009, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé au titre respectivement des articles L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles et L. 524-1 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi, le droit au revenu de solidarité active est examiné par les organismes mentionnés à l'article L. 262-16 du code de l'action sociale et des familles sans qu'il soit fait obligation à ces personnes de déposer un dossier de demande auprès des organismes désignés par le décret prévu à l'article L. 262-14 du même code. Elles demeurent tenues aux obligations d'information résultant des dispositions légales et réglementaires applicables au revenu minimum d'insertion et à l'allocation de parent isolé. La situation de ces personnes au regard des obligations prévues aux articles L. 262-28 et suivants du code de l'action sociale et des familles est examinée dans un délai de neuf mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

V. – Tout paiement indu de revenu minimum d'insertion et de prime forfaitaire, prévus aux articles L. 262-2 et L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du titre I<sup>er</sup> de la présente loi, non recouvré à la date du 1<sup>er</sup> juin 2009, peut être récupéré sur la prestation de revenu de solidarité active instituée par la présente loi par l'organisme chargé de son service ou par le département dans les conditions et limites prévues par les articles L. 262-45 et L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles dans leur rédaction issue de la présente loi.

Il en est de même pour les paiements indus de prestation de revenu de solidarité active instituée par délibération du conseil général sur le fondement des articles 18 et 19 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 précitée.

VI. – Tout paiement indu d'allocation de parent isolé, de primes forfaitaires et de prime de retour à l'emploi prévues respectivement aux articles L. 524-1 et L. 524-5 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du titre I<sup>er</sup> de la présente loi et L. 5133-1 du code du travail, non recouvré à la date du 1<sup>er</sup> juin 2009, peut être récupéré sur la prestation de revenu de solidarité active instituée par la présente loi par l'organisme chargé de son versement ou par l'autorité compétente de l'Etat dans les conditions et limites prévues par les articles L. 262-45 et L. 262-46 du code de l'action sociale et des familles dans leur rédaction issue de la présente loi.



Il en est de même pour les paiements indus de prestation de revenu de solidarité active versé en application de l'article 20 de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 précitée.

Art. 32. – Dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi, le Gouvernement réunit une conférence nationale associant notamment des représentants des collectivités territoriales, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, des associations de lutte contre les exclusions et des représentants des bénéficiaires du revenu de solidarité active aux fins, d'une part, d'évaluer la performance du revenu de solidarité active et des autres dispositifs sociaux et fiscaux en matière de lutte contre la pauvreté et d'incitation à la reprise d'activité et, d'autre part, d'établir un bilan financier de coûts induits par cette prestation. La conférence analyse enfin les conséquences du dispositif sur le recours au temps partiel dans les secteurs marchand et non marchand.

Un comité d'évaluation comprenant des représentants des départements, de l'Etat, de la Caisse nationale d'allocations familiales, de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, des personnalités qualifiées dont la compétence est reconnue en matière d'évaluation des politiques publiques ainsi que des représentants des bénéficiaires du revenu de solidarité active, est chargé de préparer les travaux de cette conférence nationale.

Chaque année, jusqu'à la réunion de la conférence nationale mentionnée au premier alinéa, le comité remet au Gouvernement et au Parlement un rapport d'évaluation intermédiaire. Il est complété d'un rapport du Gouvernement qui établit notamment un bilan comparatif de l'effet de l'article 1649-0 A du code général des impôts et de celui du III de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, en termes d'équité et de justice fiscale.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

*Le Premier ministre,*  
FRANÇOIS FILLON

*La ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du développement solidaire,*  
BRICE HORTEFEUX

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,*  
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre du logement et de la ville,*  
CHRISTINE BOUTIN

*Le haut-commissaire  
aux solidarités actives contre la pauvreté,*  
MARTIN HIRSCH

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2008-1249.

*Assemblée nationale :*

Projet de loi n° 1100 ;

Rapport de M. Marc-Philippe Daubresse, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1113 ;

Avis de M. Laurent Hénart, au nom de la commission des finances, n° 1112 ;

Discussion les 25 et 30 septembre 2008 et 6 et 7 octobre 2008 et adoption, après déclaration d'urgence, le 8 octobre 2008 (TA n° 188).

*Sénat :*

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 7 (2008-2009) ;

Rapport de Mme Bernadette Dupont, au nom de la commission des affaires sociales, n° 25 (2008-2009) ;

Avis de M. Eric Doligé, au nom de la commission des finances, n° 32 (2008-2009) ;

Discussion les 22 à 24 octobre 2008 et adoption le 24 octobre 2008 (TA n° 4).

*Assemblée nationale :*

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 1214 ;

Rapport de M. Marc-Philippe Daubresse, au nom de la commission mixte paritaire, n° 1232 ;

Discussion et adoption le 25 novembre 2008 (TA n° 210).

*Sénat :*

Rapport de Mme Bernadette Dupont, au nom de la commission mixte paritaire, n° 77 (2008-2009) ;

Discussion et adoption le 27 novembre 2008 (TA n° 16).

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 4 décembre 2008

### LOI n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (1)

NOR : MTSX0815247L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1<sup>er</sup>. – Au début de l'intitulé du livre III de la troisième partie du code du travail, sont insérés les mots :  
« Dividende du travail : ».

Art. 2. – I. – Après l'article 244 *quater* S du code général des impôts, il est inséré un article 244 *quater* T ainsi rédigé :

« Art. 244 *quater* T. – I. – Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *decies*, 44 *undecies* et 44 *duodecies*, et ayant conclu un accord d'intéressement en application du titre I<sup>er</sup> du livre III de la troisième partie du code du travail peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des primes d'intéressement dues en application de cet accord.

« II. – Ce crédit d'impôt est égal à 20 % :

« a) De la différence entre les primes d'intéressement mentionnées au I dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent ;

« b) Ou des primes d'intéressement mentionnées au I dues au titre de l'exercice lorsque aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des quatre exercices précédant celui de la première application de l'accord en cours.

« III. – Les primes mentionnées au I ne peuvent entrer à la fois dans la base de calcul du crédit d'impôt et dans celle d'un autre crédit d'impôt.

« IV. – En cas de fusion, apports ou opérations assimilées réalisés pendant la durée d'application de l'accord en cours ou de l'accord précédent, ou au cours de l'un des trois exercices séparant l'accord en cours du précédent, la moyenne des primes mentionnées au a du II dues par la société absorbante ou bénéficiaire des apports et par la société apporteuse est égale au montant moyen des primes dues à chaque salarié au titre de l'accord précédent multiplié par le nombre total de salariés constaté à l'issue de ces opérations.

« V. – Un décret fixe les conditions d'application du présent article, notamment les obligations déclaratives. »

II. – Après l'article 199 *ter* Q du même code, il est inséré un article 199 *ter* R ainsi rédigé :

« Art. 199 *ter* R. – Le crédit d'impôt défini à l'article 244 *quater* T est imputé sur l'impôt sur le revenu dû par le contribuable au titre de l'année ou de la période de douze mois au cours de laquelle les primes d'intéressement sont dues. Si le montant du crédit d'impôt excède le montant de l'impôt dû au titre de ladite année, l'excédent est restitué. »

III. – Après l'article 220 X du même code, il est inséré un article 220 Y ainsi rédigé :

« Art. 220 Y. – Le crédit d'impôt défini à l'article 244 *quater* T est imputé sur l'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel les primes d'intéressement sont dues. Si le montant du crédit d'impôt excède le montant de l'impôt dû au titre dudit exercice, l'excédent est restitué. »

IV. – Le 1 de l'article 223 O du même code est complété par un x ainsi rédigé :

« x) Des crédits d'impôt dégagés par chaque société du groupe en application de l'article 244 *quater* T ; l'article 220 Y s'applique à la somme de ces crédits d'impôt. »

V. – Les I à IV s'appliquent au crédit d'impôt calculé au titre des primes d'intéressement dues en application d'un accord d'intéressement ou d'un avenant à un accord d'intéressement en cours à la date de publication de la présente loi modifiant les modalités de calcul de l'intéressement, conclus à compter de la date de publication de la présente loi et au plus tard le 31 décembre 2014. Pour le calcul du crédit d'impôt en cas d'avenant à un accord en cours à la date de publication de la présente loi, l'accord précédent s'entend de la période couverte par l'accord en cours jusqu'à la date d'effet de l'avenant.

VI. – Dans les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours, à compter de la publication de la présente loi et au plus tard le 30 juin 2009, et applicable dès cette même année, l'employeur peut verser à l'ensemble de ses salariés une prime exceptionnelle.

Cette prime est répartie uniformément entre les salariés ou selon des modalités de même nature que celles prévues par cet accord ou cet avenant. Son montant est plafonné, après répartition, à 1 500 € par salarié. Elle est prise en compte pour l'application de l'article L. 3314-8 du code du travail.

Cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail. Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Cette prime est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne salariale au sens du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre de cette prime exceptionnelle, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues par l'article L. 3332-27 du même code.

Le versement de la prime doit intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard.

VII. – La prime exceptionnelle prévue au VI est ajoutée à la base de calcul du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* T du code général des impôts relatif à l'exercice au titre duquel elle est versée.

VIII. – Avant le 30 juin 2014, le Parlement évalue les dispositifs institués par les I à VII sur la base d'un rapport remis par le Gouvernement au plus tard le 31 décembre 2012.

Art. 3. – Après l'article L. 3312-7 du code du travail, il est inséré un article L. 3312-8 ainsi rédigé :

« Art. L. 3312-8. – Un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime. Elles concluent à cet effet un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5. »

Art. 4. – I. – Au début de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 du code du travail, le mot : « . Elles » est remplacé par les mots : « , sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Les sommes précitées, versées à des comptes courants, ».

II. – L'article L. 3323-9 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation à l'article L. 3324-10, l'accord de participation applicable dans ces sociétés peut prévoir que tout ou partie de la réserve spéciale de participation n'est exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. »

III. – La section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de la troisième partie du même code est intitulée : « Règles de disponibilité des droits des salariés ».

IV. – L'article L. 3324-10 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots et deux phrases ainsi rédigées : « , sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Toutefois, un accord collectif qui, en application de l'article L. 3324-2, établit un régime de participation comportant une base de calcul différente de celle établie à l'article L. 3324-1, peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une réserve spéciale de participation calculée selon les modalités de l'article L. 3324-1 n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits. » ;

2° Au début du second alinéa, sont insérés les mots : « Lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2, ».

V. – Au premier alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, les mots : « revenant aux salariés au titre de la participation » sont remplacés par les mots : « affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 ».

VI. – Le *b* du 5 de l'article 158 du code général des impôts est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Sous réserve de l'exonération prévue à l'article 163 *bis* AA, les dispositions du *a* sont également applicables aux sommes revenant aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail. »

VII. – Le premier alinéa de l'article 163 *bis* AA du même code est complété par les mots : « lorsqu'elles ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 du même code ».

VIII. – Les I à V sont applicables aux droits à participation des salariés aux résultats de l'entreprise attribués au titre des exercices clos après la promulgation de la présente loi.

Art. 5. – Au 8° de l'article L. 6313-1 du code du travail, après les mots : « l'économie », sont insérés les mots : « et à la gestion ».

Art. 6. – L'article L. 3322-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise. »

Art. 7. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 3312-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret. » ;

2° L'article L. 3322-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret. » ;

3° L'article L. 3332-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret. »

Art. 8. – L'article L. 3312-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues aux 1°, 2° et 3° ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. »

Art. 9. – I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 3321-1 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue directement par l'Etat, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables. » ;

b) Le dernier alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les dispositions du présent titre sont également applicables aux sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, s'ils ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés.

« Un décret en Conseil d'Etat peut déterminer les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, bénéficiant de subventions d'exploitation, étant en situation de monopole ou soumis à des prix réglementés, qui sont soumis aux dispositions du présent titre. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables. » ;

2° A l'article L. 3323-10, la première occurrence des mots : « l'entrée en vigueur du présent article » est remplacée par les mots : « le 1<sup>er</sup> janvier 2005 » et les mots : « à l'entrée en vigueur du présent article » sont remplacés par les mots : « au 1<sup>er</sup> janvier 2005 ».

II. – Le présent article s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008. Les entreprises et établissements publics qui entraient légalement dans le champ de la participation à cette date demeurent soumis au même régime.

Art. 10. – I. – Après l'article L. 3335-1 du code du travail, il est inséré un article L. 3335-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 3335-2. – Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 de son nouvel employeur. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

« Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne mentionné aux mêmes articles, comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

« Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1.



« Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 3332-10. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 3332-11, sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité ou si les sommes sont transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 vers un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1. Les sommes qui ont bénéficié du supplément d'abondement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel le supplément d'abondement a été versé l'autorise. »

II. – Le présent article s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008.

Art. 11. – I. – L'article L. 3323-6 du code du travail est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime. » ;

2<sup>o</sup> Au dernier alinéa, les mots : « et leurs salariés bénéficient alors, dans les mêmes conditions, du » sont remplacés par les mots : « , leurs salariés et les bénéficiaires visés au deuxième alinéa se voient appliquer le ».

II. – Après le deuxième alinéa de l'article L. 3324-2 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de l'article L. 3324-1 peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce. »

III. – L'article L. 3324-5 du même code est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> Aux premier et deuxième alinéas, le mot : « salariés » est remplacé par le mot : « bénéficiaires » ;

2<sup>o</sup> Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par le même décret. »

IV. – A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 3324-7, à l'article L. 3324-8 et au premier alinéa de l'article L. 3324-12 du même code, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».

V. – Au premier alinéa de l'article L. 3324-10 du même code, les mots : « au profit des salariés » sont supprimés.

VI. – A l'article L. 3324-11 du même code, après les mots : « aux salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, aux bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».

VII. – Au troisième alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, après les mots : « les salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 ».

VIII. – Aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du II de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, les références : « L. 441-4 », « L. 442-4 » et « L. 443-8 » sont remplacées respectivement par les références : « L. 3312-4 », « L. 3324-5 » et « L. 3332-27 ».

IX. – A la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 136-3 et à la troisième phrase du troisième alinéa du I de l'article L. 136-4 du même code, les références : « L. 441-4 et L. 443-8 » sont remplacées par les références : « L. 3312-4, L. 3324-5 et L. 3332-27 ».

Art. 12. – Aux premier alinéa de l'article L. 3312-3 et deuxième alinéa de l'article L. 3332-2 du code du travail, le mot : « cent » est remplacé par les mots : « deux cent cinquante ».

Art. 13. – L'article L. 3332-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les travailleurs non salariés visés à l'article L. 134-1 du code de commerce ou au titre IV du livre V du code des assurances ayant un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si le règlement le prévoit, dans des conditions fixées par décret. »

Art. 14. – La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 3332-11 du code du travail est ainsi rédigée :

« Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires. »

Art. 15. – Le dernier alinéa de l'article L. 3333-7 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ce règlement peut également prévoir des modalités de conclusion identiques des avenants rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan. »



Art. 16. – L'article L. 3334-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° A la première phrase, après les mots : « mis en place », sont insérés les mots : « à l'initiative de l'entreprise ou » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Art. 17. – Après l'article L. 3334-5 du code du travail, il est inséré un article L. 3334-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3334-5-1. – Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés sont informés de cette clause dans des conditions prévues par décret. »

Art. 18. – A l'article L. 3334-3 du code du travail, le mot : « cinq » est remplacé par le mot : « trois ».

Art. 19. – L'article L. 3334-6 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En outre, si le règlement du plan le prévoit, les entreprises peuvent effectuer un versement initial dans ce plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises visées au premier alinéa. »

Art. 20. – Le chapitre VI du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié » ;

2° Il est inséré un article L. 3346-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3346-1. – Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :

« 1° De promouvoir auprès des entreprises et des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;

« 2° D'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion.

« Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences. Les rapports et recommandations établis par le conseil d'orientation sont communiqués au Parlement et rendus publics.

« Le conseil d'orientation est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Un décret détermine sa composition et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux. »

Art. 21. – Après le deuxième alinéa de l'article L. 3332-20 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A compter du troisième exercice clos, le prix de cession des titres émis par des entreprises employant moins de cinq cents salariés peut être déterminé, au choix de l'entreprise, selon l'une des méthodes décrites aux deux alinéas précédents. »

Art. 22. – I. – La première phrase du quatrième alinéa de l'article L. 225-185 du code de commerce est complétée par les mots : « et L. 225-186-1 ».

II. – Après l'article L. 225-186 du même code, il est inséré un article L. 225-186-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-186-1. – Dans une société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, des options ouvrant droit à la souscription ou à l'achat d'actions ne peuvent être attribuées aux personnes mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 225-185 que si la société remplit au moins une des conditions suivantes au titre de l'exercice au cours duquel sont attribuées ces options :

« 1° La société procède, dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186, à une attribution d'options au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et d'au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et relevant de l'article L. 210-3 ;

« 2° La société procède, dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5, à une attribution gratuite d'actions au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et d'au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et relevant de l'article L. 210-3 ;

« 3° Un accord d'intéressement au sens de l'article L. 3312-2 du code du travail, un accord de participation dérogatoire au sens de l'article L. 3324-2 du même code ou un accord de participation volontaire au sens de l'article L. 3323-6 du même code est en vigueur au sein de la société et au bénéfice d'au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et relevant de l'article L. 210-3 du présent code. Si, dans la société ou dans ses filiales précitées, des accords sont en vigueur ou étaient en vigueur au titre de l'exercice précédent, la première attribution autorisée par une assemblée générale postérieure à la date de publication de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ne peut intervenir que si les sociétés concernées modifient les modalités de calcul de chacun de ces accords au moyen d'un accord ou

d'un avenant ou versent un supplément d'intéressement collectif au sens de l'article L. 3314-10 du code du travail ou un supplément de réserve spéciale de participation au sens de l'article L. 3324-9 du même code.»

III. – L'article L. 225-184 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport indique également le nombre, le prix et les dates d'échéance des options de souscription ou d'achat d'actions consenties, durant l'année, par les sociétés visées à l'alinéa précédent, à l'ensemble des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre de ceux-ci et la répartition des options consenties entre les catégories de ces bénéficiaires. »

IV. – Les premier et deuxième alinéas du II de l'article L. 225-197-1 du même code sont complétés par les mots : « et dans le respect des conditions mentionnées à l'article L. 225-197-6 ».

V. – Après l'article L. 225-197-5 du même code, il est inséré un article L. 225-197-6 ainsi rédigé :

« *Art. L. 225-197-6.* – Dans une société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, des actions ne peuvent être attribuées dans le cadre des premier et deuxième alinéas du II de l'article L. 225-197-1 que si la société remplit au moins une des conditions suivantes au titre de l'exercice au cours duquel sont attribuées ces actions :

« 1° La société procède, dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5, à une attribution gratuite d'actions au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et d'au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et relevant de l'article L. 210-3 ;

« 2° La société procède, dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186, à une attribution d'options au bénéfice de l'ensemble de ses salariés et d'au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et relevant de l'article L. 210-3 ;

« 3° Un accord d'intéressement au sens de l'article L. 3312-2 du code du travail, un accord de participation dérogatoire au sens de l'article L. 3324-2 du même code ou un accord de participation volontaire au sens de l'article L. 3323-6 du même code est en vigueur au sein de la société et au bénéfice d'au moins 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et relevant de l'article L. 210-3 du présent code. Si, dans la société ou dans ses filiales précitées, des accords sont en vigueur ou étaient en vigueur au titre de l'exercice précédent, la première attribution autorisée par une assemblée générale postérieure à la date de publication de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ne peut intervenir que si les sociétés concernées modifient les modalités de calcul de chacun de ces accords au moyen d'un accord ou d'un avenant ou versent un supplément d'intéressement collectif au sens de l'article L. 3314-10 du code du travail ou un supplément de réserve spéciale de participation au sens de l'article L. 3324-9 du même code. »

VI. – L'article L. 225-197-4 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport indique également le nombre et la valeur des actions qui, durant l'année, ont été attribuées gratuitement par les sociétés visées à l'alinéa précédent à l'ensemble des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre de ceux-ci et la répartition des actions attribuées entre les catégories de ces bénéficiaires. »

VII. – Les I à VI s'appliquent aux attributions d'options ou aux attributions gratuites d'actions autorisées par les assemblées générales extraordinaires réunies à compter de la date de publication de la présente loi.

Art. 23. – L'avant-dernière phrase du premier alinéa du I de l'article 8 de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 relative aux retraites professionnelles supplémentaires est ainsi rédigée :

« Cette personne morale a pour objet exclusif d'administrer une ou plusieurs institutions de retraite professionnelle. »

Art. 24. – I. – Un groupe d'experts se prononce chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance.

Le rapport qu'il établit à cette occasion est adressé à la Commission nationale de la négociation collective et au Gouvernement. Il est rendu public.

Le Gouvernement remet à la Commission nationale de la négociation collective, préalablement à la fixation annuelle du salaire minimum, une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales. Si ce rapport s'écarte de celui établi par le groupe d'experts, le Gouvernement motive par écrit ces différences auprès de la Commission nationale de la négociation collective.

Un décret détermine les modalités d'application des alinéas précédents, notamment les conditions dans lesquelles sont désignés les experts visés ci-dessus, garantissant leur indépendance.

II. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au 5° de l'article L. 2271-1, après le mot : « donner », sont insérés les mots : « , après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, » ;

2° Aux articles L. 3231-6 et L. 3231-11, la date : « 1<sup>er</sup> juillet » est remplacée par la date : « 1<sup>er</sup> janvier ».

III. – L'article L. 3231-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente loi, est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. La date d'effet de la fixation du salaire minimum de croissance pour l'année 2009 est maintenue au 1<sup>er</sup> juillet.

Art. 25. – Après l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurants, il est inséré un article 19-1 ainsi rédigé :

« *Art. 19-1.* – Les associations caritatives reconnues d'utilité publique fournissant une aide alimentaire sont autorisées à percevoir des dons sous forme de titres-restaurants de la part des salariés. »

Art. 26. – I. – Le III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de la réduction est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

II. – Le I de l'article L. 131-4-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

III. – La loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville est ainsi modifiée :

1° L'article 12 est complété par un VII ainsi rédigé :

« VII. – Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération prévue au I est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. » ;

2° Au quatrième alinéa de l'article 12-1, le mot et la référence : « et VI » sont remplacés par les références : « , VI et VII ».

IV. – Après le deuxième alinéa du VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

V. – Après le V de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré un V *bis* ainsi rédigé :

« V *bis*. – Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

VI. – Les I à V sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Art. 27. – I. – Le III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° A la quatrième phrase du premier alinéa, les mots : « le salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « le salaire de référence défini au deuxième alinéa, » ;

2° A la dernière phrase du premier alinéa, les mots : « le salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « le salaire de référence mentionné au deuxième alinéa » ;

3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le salaire de référence est le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail dans la limite du montant du salaire minimum de croissance applicable. Toutefois, ce salaire de référence est réputé égal au salaire minimum de croissance en vigueur lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification a été porté à un niveau égal ou supérieur au salaire minimum de croissance au cours des deux années civiles précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé. Un décret fixe les modalités de détermination de ce salaire de référence. » ;

4° Au deuxième alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa » ;

5° Aux deuxième et troisième phrases du troisième alinéa, les mots : « salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « salaire de référence mentionné au deuxième alinéa ».

II. – Au IV de l'article 48 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « cinquième ».

III. – Au plus tard le 31 décembre 2010, le Gouvernement établit un rapport après avis de la Commission nationale de la négociation collective et portant sur :

1° L'application de l'article 26 de la présente loi ;

2° La situation des grilles salariales de branche au regard, d'une part, du salaire minimum de croissance et, d'autre part, des différents coefficients hiérarchiques afférents aux qualifications professionnelles dans la branche. La situation des grilles salariales s'apprécie en estimant le ratio entre, d'une part, le nombre de branches de plus de cinq mille salariés dont le montant mensuel du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification n'a pas été porté à un niveau égal ou supérieur au salaire minimum de croissance au cours des deux dernières années et, d'autre part, le nombre de branches de plus de cinq mille salariés, selon les modalités fixées par le décret mentionné au I. Pour l'établissement du ratio mentionné à la phrase précédente, le nombre de branches s'apprécie au regard de leur champ d'application en vigueur à la date de publication de la présente loi.

Ce rapport est rendu public et transmis au Parlement.

IV. – Le I du présent article entre en vigueur à compter d'une date fixée par décret pris au vu du rapport mentionné au premier alinéa du III, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sauf si le ratio mentionné au 2° du III a diminué d'au moins 50 % depuis la date de publication de la présente loi. Un décret pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective ajuste dans ce dernier cas le calendrier de mise en œuvre des dispositions du I.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 3 décembre 2008.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

*Le Premier ministre,*  
FRANÇOIS FILLON

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

---

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2008-1258.

*Assemblée nationale* :

Projet de loi n° 1096 ;

Rapport de M. Gérard Cherpion, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1107 ;

Avis de M. Louis Giscard d'Estaing, au nom de la commission des finances, n° 1106 ;

Avis de M. Patrick Ollier, au nom de la commission des affaires économiques, n° 1108 ;

Discussion les 22 à 25 septembre 2008 et adoption, après déclaration d'urgence, le 25 septembre 2008 (TA n° 187).

*Sénat* :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 502 (2007-2008) ;

Rapport de Mme Isabelle Debré, au nom de la commission des affaires sociales, n° 43 (2008-2009) ;

Avis de M. Serge Dassault, au nom de la commission des finances, n° 48 (2008-2009) ;

Discussion les 27 et 28 octobre 2008 et adoption le 28 octobre 2008 (TA n° 6).

*Assemblée nationale* :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 1215 ;

Rapport de M. Gérard Cherpion, au nom de la commission mixte paritaire, n° 1231 ;

Discussion et adoption le 19 novembre 2008 (TA n° 205).

*Sénat* :

Rapport de Mme Isabelle Debré, au nom de la commission mixte paritaire, n° 76 (2008-2009) ;

Discussion et adoption le 27 novembre 2008 (TA n° 17).

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 novembre 2008

### Décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008 relatif au Conseil d'orientation sur les conditions de travail

NOR : MTST0815067D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

Vu le code rural ;

Vu le code du travail ;

Vu le décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture en date du 17 avril 2008 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en date du 23 mai 2008 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – I. – L'intitulé du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre VI de la quatrième partie du code du travail est rédigé comme suit :

#### « Chapitre I<sup>er</sup> »

« Conseil d'orientation sur les conditions de travail et comités régionaux de la prévention des risques professionnels »

II. – La section 1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre VI de la quatrième partie du même code est remplacée par les dispositions suivantes :

#### « Section 1 »

« Conseil d'orientation sur les conditions de travail »

##### « Sous-section 1 »

« Dispositions générales »

« Paragraphe 1 »

« Missions et organisation »

« Art. R. 4641-1. – Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, placé auprès du ministre chargé du travail, participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail.

« Art. R. 4641-2. – Le conseil est consulté sur :

« 1° Les projets d'orientation des politiques publiques et de plans nationaux d'action relevant de ses domaines de compétence ;

« 2° Les projets de loi ou d'ordonnance relatifs à la protection et à la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les établissements mentionnés aux articles L. 4111-1 et L. 4111-3 ;

« 3° Les projets de décrets et d'arrêtés pris en application des dispositions législatives de la quatrième partie du présent code ou des textes mentionnés au 2° ci-dessus ;

« 4° Les projets de décrets et d'arrêtés pris en application des dispositions législatives des chapitres V, VI et VII du titre I<sup>er</sup> du livre VII du code rural ;

« 5° Les projets d'instruments internationaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels.

« Il constitue, pour le ministre chargé de l'agriculture, l'organisme mentionné à l'article R. 717-74 du code rural consulté sur les projets de textes réglementaires applicables aux établissements agricoles.



« Le conseil formule des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Il peut, de sa propre initiative, soumettre des avis et des propositions dans les matières mentionnées aux 1° et 5°.

« *Art. R. 4641-3.* – Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail comprend les formations suivantes :

« 1° Un comité permanent, présidé par le ministre chargé du travail ou, en son absence, par une personne qualifiée désignée pour un mandat de trois ans renouvelable ;

« 2° Une commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'Etat, vice-président du conseil, ou, en son absence, par un président de commission spécialisée ;

« 3° Des commissions spécialisées, dont le nombre et les attributions, à l'exception de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles mentionnée à l'article R. 4641-22, sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

#### « Paragraphe 2

##### « Composition et désignation

« *Art. R. 4641-4.* – Chacune des formations du conseil comprend :

« 1° Le collège des départements ministériels intéressés ;

« 2° Le collège des partenaires sociaux, comportant un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs ;

« 3° Le collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

« 4° Le collège des personnes qualifiées et des représentants d'associations ou des organisations professionnelles de la prévention, comportant :

« a) Des experts scientifiques ou techniques de la prévention en entreprise ;

« b) Des représentants d'associations de victimes de risques professionnels et d'organisations de professionnels de la prévention.

« *Art. D. 4641-5.* – Les membres des formations du conseil sont désignés dans les conditions suivantes :

« 1° Au titre du collège des départements ministériels :

« a) Le directeur général du travail ;

« b) Le directeur général de la santé ;

« c) Le directeur général des infrastructures, des transports et de la mer ;

« d) Le directeur général de la fonction publique ;

« e) Le directeur général des collectivités locales ;

« f) Le directeur général des entreprises ;

« g) Le directeur général de la prévention des risques ;

« h) Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques ;

« i) Le directeur de la sécurité sociale ;

« j) Le directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins ;

« k) Le chef du service de l'inspection générale des affaires sociales ;

« 2° Au titre du collège des partenaires sociaux :

« a) Des représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;

« b) Des représentants des employeurs désignés sur proposition des organisations professionnelles représentatives au plan national ;

« 3° Au titre du collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention, le directeur de :

« a) L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail ;

« b) L'Institut de veille sanitaire ;

« c) L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

« d) L'Institut national de recherche et de sécurité ;

« e) La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ;

« f) La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;

« g) L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;

« h) L'Institut de radioprotection et de sécurité nucléaire ;

« i) L'Agence française de sécurité sanitaire des aliments.

« 4° Au titre du collège des personnes qualifiées et des représentants d'associations ou des organisations professionnelles de la prévention :

« a) Neuf personnes qualifiées, dont le président et le vice-président de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. Les sept autres membres sont désignés par arrêté du ministre chargé du travail pour une durée de trois ans renouvelable ;

« b) Trois représentants d'associations de victimes des risques professionnels et des organisations professionnelles de prévention, désignés par arrêté du ministre chargé du travail pour une durée de trois ans renouvelable ;

« Ce collège comporte au moins une personne spécialiste de médecine du travail.

« Art. D. 4641-6. – Les organisations et organismes représentés au sein du collège des partenaires sociaux et du collège des organismes nationaux d'expertise et de prévention notifient au secrétariat général du conseil la répartition de leurs membres au sein des différentes formations.

« La répartition des membres du collège des départements ministériels ainsi que du collège des personnes qualifiées au sein des différentes formations du conseil est assurée par décision du directeur général du travail. Dans le cas de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, cette décision est prise conjointement avec le directeur des affaires financières, sociales et logistiques.

« Paragraphe 3

« Fonctionnement

« Art. R. 4641-7. – Chaque formation du conseil se réunit au moins une fois par an à l'initiative du ministre chargé du travail ou, pour la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, à l'initiative du ministre chargé de l'agriculture. Elle peut également être réunie sur la demande de la moitié, au moins, de ses membres. La convocation et l'ordre du jour de ces réunions sont établis par le secrétariat général du conseil. Sauf en cas d'urgence, la convocation et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux membres quinze jours au moins avant la séance.

« Art. D. 4641-8. – Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail est assisté par un secrétaire général nommé par le ministre chargé du travail. Le secrétaire général assure, sous l'autorité du président, l'organisation des travaux du comité permanent ainsi que l'établissement de ses rapports.

« Le secrétariat de la commission générale et des commissions spécialisées du conseil est assuré par la direction générale du travail.

« Art. R. 4641-9. – Les avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail ou de ses formations, requis en application de l'article R. 4641-2, sont retracés dans le compte rendu des séances, établis par le secrétaire général ou, pour la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, sur la proposition des services du ministre chargé de l'agriculture. S'il le juge nécessaire, le président fait procéder à un vote.

« Art. D. 4641-10. – La création d'un groupe de travail par une formation du conseil est subordonnée à l'adoption, par celle-ci, d'un mandat écrit, précisant les objectifs, le calendrier prévisionnel et les modalités selon lesquelles ce groupe rapporte ses travaux à la formation qui lui a donné mandat.

« La formation compétente propose au ministre chargé du travail la désignation d'un président et de rapporteurs techniques du groupe. Ces fonctions ne peuvent être confiées à un membre du conseil issu des collèges des départements ministériels et des organismes nationaux d'expertise et de prévention.

« Art. R. 4641-11. – A la demande du conseil ou de ses formations, les administrations et les établissements publics de l'Etat leur communiquent les éléments d'information, les statistiques et les études disponibles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

« Le conseil fait connaître aux administrations et établissements publics de l'Etat son programme de travail afin qu'ils le prennent en compte dans leurs programmes de travaux statistiques et d'études.

« Art. D. 4641-12. – Les frais de déplacement exposés par les membres du conseil ou de ses formations pour participer aux réunions leur sont remboursés, sur leur demande, sur la base du barème applicable aux frais de déplacement des fonctionnaires de l'Etat.

« Sous-section 2

« Comité permanent et observatoire de la pénibilité

« Art. R. 4641-13. – Le comité permanent :

« 1° Organise un suivi des statistiques sur les conditions de travail et les risques professionnels des travailleurs ;

« 2° Etablit un état des lieux ou réalise toute étude se rapportant aux conditions de travail ;

« 3° Propose des orientations ou toute recommandation qui lui paraissent de nature à répondre aux objectifs d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels ;

« 4° Examine le bilan annuel des conditions de travail et de la prévention établi par les services du ministre chargé du travail ainsi que les bilans annuels des comités régionaux de prévention des risques professionnels.

« Le comité permanent remet au ministre chargé du travail une synthèse annuelle portant sur les évolutions constatées dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. A son initiative, ou à la demande des ministres représentés au comité, il établit des rapports particuliers relatifs à des thèmes entrant dans son domaine de compétence.

« Le comité permanent est assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Cet observatoire propose au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités.

« Art. D. 4641-14. – Le comité permanent comprend :

« 1° Huit représentants des salariés, désignés ainsi qu'il suit :

« a) Deux par la Confédération générale du travail (CGT) ;

« b) Deux par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

« c) Deux par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

- « d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- « e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- « 2° Huit représentants des employeurs, désignés ainsi qu'il suit :
  - « a) Trois par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
  - « b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
  - « c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
  - « d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;
  - « e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
  - « f) Un au titre des entreprises publiques, désigné par le ministre chargé du travail après consultation du Mouvement des entreprises de France ;
- « 3° L'ensemble des membres des premier, troisième et quatrième collèges cités à l'article R. 4641-4.
- « Art. D. 4641-15. – L'observatoire de la pénibilité, présidé par le ministre chargé du travail ou, en son absence, par une personne qualifiée désignée pour un mandat de trois ans renouvelable, comprend :
  - « 1° Onze représentants des salariés, désignés ainsi qu'il suit :
    - « a) Deux par la Confédération générale du travail (CGT) ;
    - « b) Deux par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
    - « c) Deux par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
    - « d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
    - « e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
    - « f) Un pour la Fédération syndicale unitaire (FSU) ;
    - « g) Un pour l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
    - « h) Un pour l'Union nationale solidaire ;
  - « 2° Onze représentants des employeurs, désignés ainsi qu'il suit :
    - « a) Quatre par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
    - « b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
    - « c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
    - « d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;
    - « e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
    - « f) Trois au titre des entreprises publiques, désignés par le ministre chargé du travail après consultation du Mouvement des entreprises de France ;
  - « 3° L'ensemble des membres des premier, troisième et quatrième collèges cités à l'article R. 4641-4.

« Sous-section 3

« Commission générale

- « Art. R. 4641-16. – La commission générale :
  - « 1° Rend l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail prévu à l'article R. 4641-2, lorsqu'il est consulté sur les projets de loi et d'ordonnance ainsi que sur les projets de décret pris sur le rapport du ministre chargé du travail ; cet avis rend compte, s'il y a lieu, de la position de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles lorsqu'elle se prononce au titre de l'article R. 4641-22 ;
  - « 2° Adopte les avis d'initiative du conseil.
- « Art. D. 4641-17. – La commission générale comprend :
  - « 1° Cinq représentants des salariés, ainsi désignés :
    - « a) Un par la Confédération générale du travail (CGT) ;
    - « b) Un par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
    - « c) Un par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
    - « d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
    - « e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
  - « 2° Cinq représentants des employeurs, ainsi désignés :
    - « a) Un par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
    - « b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
    - « c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
    - « d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;
    - « e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
  - « 3° Cinq représentants des départements ministériels ;
  - « 4° Cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;
  - « 5° Les présidents des commissions spécialisées.
- « Art. D. 4641-18. – La commission générale peut, de sa propre initiative ou sur proposition d'une commission spécialisée, adopter un règlement intérieur précisant les modalités pratiques de travail des différentes formations du conseil.

« Sous-section 4

« Commissions spécialisées

« Art. R. 4641-19. – Les commissions spécialisées :

« 1° Préparent les travaux de la commission générale ;

« 2° Rendent les avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail prévu à l'article R. 4641-2, lorsqu'il est consulté sur les projets d'instruments internationaux, sur les projets de décrets autres que ceux pris sur le rapport du ministre chargé du travail, ainsi que sur les projets d'arrêtés.

« Art. D. 4641-20. – Les commissions spécialisées, à l'exception de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles, comprennent :

« 1° Cinq représentants des salariés, ainsi désignés :

« a) Un par la Confédération générale du travail (CGT) ;

« b) Un par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

« c) Un par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

« d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

« e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

« 2° Cinq représentants des employeurs, ainsi désignés :

« a) Un par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

« b) Un par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

« c) Un par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

« d) Un conjointement par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;

« e) Un pour l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

« 3° Cinq représentants des départements ministériels ;

« 4° Cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

« 5° Quatre personnes qualifiées désignées, à raison de leurs compétences personnelles au regard des attributions de la commission dont une, au plus, représentant une personne morale.

« Art. D. 4641-21. – Les présidents des commissions spécialisées sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail parmi les membres du collège mentionnés au 4° de l'article R. 4641-4, à l'exception du président de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles.

« Art. R. 4641-22. – La commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles est consultée, en application des dispositions de l'article R. 4641-2, lorsque les textes présentés sont pris sur rapport du ministre chargé de l'agriculture.

« Par exception aux dispositions de l'article R. 4641-19, elle peut être également saisie par le ministre chargé de l'agriculture soit d'autres projets de loi, d'ordonnance, de décret ou d'arrêté lorsqu'ils intéressent l'hygiène et la sécurité des travailleurs en agriculture, soit de questions relatives à ces matières. Elle peut proposer à ce ministre toutes mesures susceptibles d'être prises en ce domaine. Le compte rendu de ses travaux est communiqué à la commission générale.

« Art. D. 4641-23. – La commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles comprend :

« 1° Cinq représentants des salariés, ainsi désignés :

« a) Un par la Confédération générale du travail (CGT) ;

« b) Un par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

« c) Un par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

« d) Un par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

« e) Un par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

« 2° Cinq représentants des employeurs, ainsi désignés :

« a) Un par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

« b) Un par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois (FNB) ;

« c) Un par COOP de France ;

« d) Un par Entrepreneurs des territoires ;

« e) Un pour l'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;

« 3° Cinq représentants des départements ministériels ;

« 4° Cinq représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention ;

« 5° Cinq personnes qualifiées désignées, à raison de leurs compétences au regard des attributions de la commission dont une, au plus, représentant une personne morale.

« Art. D. 4641-24. – La commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles est présidée par une personne qualifiée ou, à défaut, par un représentant du ministère chargé de l'agriculture, nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'agriculture et du travail. »

Art. 2. – I. – Aux articles R. 3163-1, R. 3164-3, R. 4313-17, R. 4313-72, R. 4314-2, R. 4411-1, R. 4411-13 et R. 4411-83 du code du travail, les mots : « Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture » sont remplacés par les mots : « Conseil d'orientation sur les conditions de travail ».

II. – Aux articles R. 4313-79, R. 4614-7 et R. 4534-156 du même code, les mots : « Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels » sont remplacés par les mots : « Conseil d'orientation sur les conditions de travail ».

III. – Les articles R. 717-75 à R. 717-82 du code rural sont abrogés.

Art. 3. – I. – Le mandat des membres du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de ceux de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, dans leur composition en vigueur à la date de la publication du présent décret, est prolongé jusqu'à l'installation du Conseil d'orientation sur les conditions de travail prévu aux articles R. 4641-1 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue du présent décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2008.

II. – La formalité de consultation du Conseil d'orientation des conditions de travail, requise en application de l'article R. 4641-2 du code du travail dans sa rédaction issue du présent décret, est réputée avoir été satisfaite lorsque les projets de loi, d'ordonnance, de décret ou d'arrêté publiés postérieurement à l'installation dudit conseil ont fait l'objet, avant la date de cette installation, d'une consultation du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, dans les conditions prévues aux articles R. 4641-2 du code du travail et R. 717-75 du code rural, dans leur rédaction en vigueur antérieurement à la publication du présent décret.

Art. 4. – Le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 25 novembre 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :  
*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 30 novembre 2008

**Décret du 28 novembre 2008 portant réintégration et acceptation de démission  
(inspection générale des affaires sociales) - M. Nguyen Van Yen (Christian)**

NOR : [MTSC0824965D](#)

Par décret du Président de la République en date du 28 novembre 2008, M. Nguyen Van Yen (Christian), inspecteur des affaires sociales de 1<sup>re</sup> classe, en disponibilité, est réintégré dans le corps de l'inspection générale des affaires sociales à compter du 27 juillet 2008.

La démission présentée par M. Nguyen Van Yen (Christian), inspecteur des affaires sociales de 1<sup>re</sup> classe, est acceptée à compter du 27 juillet 2008.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 décembre 2008

### Décret n° 2008-1253 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 relatif à l'apprentissage

NOR : ECED0812725D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6224-1, L. 6233-10 et L. 6243-4 ;

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 25 avril 2007 ;

Vu l'avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle de Lorraine en date du 31 mai 2007 ;

Vu l'avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace en date du 27 juin 2007 ;

Vu l'avis de la chambre régionale de commerce et d'industrie d'Alsace en date du 16 avril 2007 ;

Vu l'avis de la chambre de commerce, d'industrie et de services de la Moselle en date du 24 mai 2007 ;

Vu l'avis de la chambre de métiers d'Alsace du 20 avril 2007 ;

Vu l'avis de la chambre de métiers et de l'artisanat de la Moselle en date du 24 mai 2007 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – A l'article R. 6223-4 du code du travail, après les mots : « qui la transmet », sont insérés les mots : « , lorsque le contrat est enregistré, ».

Art. 2. – L'article R. 6224-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le 1° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1° A la chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ; »

2° Le 3° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° A la chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992. »

3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. »

Art. 3. – L'article R. 6224-5 du code du travail est ainsi modifié :

1° Les mots : « , accompagné de ses éventuelles pièces annexes, » sont supprimés ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Sur demande du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou du chef de service assimilé, les éventuelles pièces annexes du contrat lui sont transmises par la chambre consulaire. »

Art. 4. – L'article R. 6243-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 6243-2. – Le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19, ce montant est fonction de la durée effective du contrat. »

Art. 5. – L'article R. 6243-3 du code du travail est abrogé.

Art. 6. – L'article R. 6243-4 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de : » ;

2° Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 ; »

3° Au 3°, après les mots : « prévues aux articles », est insérée la référence : « L. 6223-2, ».

Art. 7. – Au 3° de l'article R. 6261-8 du code du travail, les mots : « s'il est immatriculé au registre du commerce et des sociétés, sauf s'il relève également des organismes consulaires mentionnés au 1° ou au 2° » sont remplacés par les mots : « dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 ».

Art. 8. – Au 2° de l'article R. 6233-13 du code du travail, les deux derniers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« a) Soit du niveau de qualification exigé des candidats à un emploi d'enseignement dans un établissement public d'enseignement ;

« b) Soit d'un diplôme ou d'un titre de même niveau que le diplôme ou le titre auquel prépare l'enseignement professionnel dispensé et d'une expérience professionnelle minimum de deux ans dans la spécialité enseignée au cours des dix dernières années. »

Art. 9. – La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi et le secrétaire d'Etat chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme et des services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Par le Premier ministre :

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*

CHRISTINE LAGARDE

FRANÇOIS FILLON

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de l'emploi,*

LAURENT WAUQUIEZ

*Le secrétaire d'Etat  
chargé du commerce, de l'artisanat,  
des petites et moyennes entreprises,  
du tourisme et des services,*

HERVÉ NOVELLI

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 décembre 2008

### Décret n° 2008-1310 du 11 décembre 2008 relatif à la mise sur le marché des substances et préparations

NOR : MTST0823657D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et du ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu le règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission ;

Vu la directive 1999/45/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 1999 relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres relatives à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4411-2 ;

Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture du 17 avril 2008 ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels du 18 avril 2008 ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* de la République française en date du 24 septembre 2008, par lequel le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité a invité les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées à faire connaître leurs observations sur le projet de décret relatif à la mise sur le marché des substances et préparations ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – La section 3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre IV du code du travail est ainsi modifiée :

1° Aux sous-sections 1 et 2, les articles R. 4411-7 à R. 4411-41 sont abrogés ;

2° La sous-section 3 est ainsi modifiée :

a) L'article R. 4411-43 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 4411-43. – L'organisme auquel sont fournies les informations est agréé par arrêté du ministre chargé du travail.

« L'arrêté d'agrément fixe les modalités techniques de la mission de cet organisme.

« L'agrément peut être retiré dans les mêmes formes, après que l'organisme agréé a été appelé à présenter ses observations, lorsque celui-ci ne se conforme pas aux prescriptions réglementaires en vigueur ou qu'il n'est plus en mesure d'assurer sa mission. » ;

b) L'intitulé du paragraphe 2 est remplacé par l'intitulé suivant : « Préparations très toxiques, toxiques ou corrosives » ;

c) A l'article R. 4411-50, les mots : « d'une substance ou » sont supprimés ;

d) L'article R. 4411-52 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 4411-52. – Tout changement de nom commercial et toute modification de la composition d'une préparation doivent être déclarés à l'organisme agréé. Cette actualisation doit être accompagnée de la fiche de données de sécurité et des informations mentionnées à l'article R. 4411-50. » ;

e) A l'article R. 4411-53, les mots : « substance ou » sont supprimés ;

f) L'article R. 4411-55 est abrogé ;

3° La sous-section 4 est ainsi modifiée :

a) Les articles R. 4411-57 à R. 4411-59, R. 4411-63 et R. 4411-66 à R. 4411-68 sont abrogés ;

b) A l'article R. 4411-56, les mots : « des sous-sections 1 et 3 » sont remplacés par les mots : « de la sous-section 3 » ;

c) A l'article R. 4411-60, les mots : « de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « des sous-sections 3 et 4 » ;

d) L'article R. 4411-61 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 4411-61. – L'organisme agréé prévu à la sous-section 3 assure la conservation et l'exploitation des informations et dossiers qu'il reçoit. Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe les conditions dans lesquelles l'organisme exerce cette mission. » ;

e) Le premier alinéa de l'article R. 4411-62 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'organisme agréé est habilité à fournir à toute personne qui en fait la demande et intéressée par la protection des travailleurs, notamment au médecin du travail et aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les renseignements qu'il détient relatifs : » ;

f) A l'article R. 4411-64, le premier alinéa est supprimé. Au deuxième alinéa de cet article, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « L'organisme agréé » ;

g) L'article R. 4411-65 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 4411-65. – L'organisme agréé et les autorités administratives prennent toutes dispositions pour que les informations reconnues par eux ou par l'autorité compétente d'un Etat membre de la Communauté européenne comme relevant du secret industriel et commercial ne soient accessibles qu'aux personnes qu'ils ont désignées pour en assurer la garde et qui sont astreintes au secret. »

Art. 2. – Le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 décembre 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 novembre 2008

### **Arrêté du 3 septembre 2008 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante**

NOR : MTSS0816476A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999, notamment son article 41 modifié ;

Vu le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 modifié relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 ;

Vu l'arrêté du 7 juillet 2000 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité, modifié par l'arrêté du 19 mars 2001, l'arrêté du 28 septembre 2001, l'arrêté du 11 décembre 2001, l'arrêté du 24 avril 2002, l'arrêté du 12 août 2002, l'arrêté du 25 mars 2003, l'arrêté du 30 juin 2003, l'arrêté du 21 septembre 2004, l'arrêté du 25 mars 2005, l'arrêté du 30 septembre 2005, l'arrêté du 2 juin 2006, l'arrêté du 5 janvier 2007, l'arrêté du 2 mars 2007, l'arrêté du 16 mars 2007 et l'arrêté du 4 septembre 2007, l'arrêté du 13 septembre 2007, l'arrêté du 30 octobre 2007 et l'arrêté du 22 novembre 2007 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 14 mai 2008,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – La liste des établissements de la construction et de la réparation navales, mentionnée au 1<sup>o</sup> du I de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 susvisée, fixée par l'arrêté du 7 juillet 2000 susvisé est modifiée par la liste figurant en annexe au présent arrêté.

Art. 2. – Sont réputés figurer à la liste mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> ces mêmes établissements lorsqu'ils ont, sous une dénomination différente, exercé la même activité.

Art. 3. – Le directeur général du travail, le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 3 septembre 2008.

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

## ANNEXE

## LISTE COMPLÉMENTAIRE D'ÉTABLISSEMENTS DE LA CONSTRUCTION ET DE LA RÉPARATION NAVALES SUSCEPTIBLES D'OUVRIR DROIT À L'ALLOCATION DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE

BASSE-NORMANDIE		
Nautic Port Bois.	Rue du Maréchal-Montgomery, 14520 Port-en-Bessin - Huppain.	De 1985 à 1996.
SMCT ETS de Cherbourg, puis SMCTC.	Bureau, BP 112, 44602 Saint-Nazaire. 87, rue de la Polle, 50100 Cherbourg-Octeville.	1985 à 1990. 1991 à 1996.
Chantiers ALLARD André.	Rue du Maréchal-Montgomery, 14520 Port-en-Bessin - Huppain.	1970 à 1985.

BRETAGNE		
Constructions navales malouines (CNM). Constructions navales malouines R. Labbé. Chantiers R. Labbé SA. Construction Labbé R. SARL.	6-8, avenue Louis-Martin, 35400 Saint-Malo.  6-8, avenue Louis-Martin, 35400 Saint-Malo.	De 1973 à 1994.  De 1995 à 1996.
Chantier naval de Douarnenez. Chantier naval Glehen Pierre et fils. Chantier naval Glehen Pierre et fils.	Le Port, 29100 Douarnenez. Le Port, 29100 Douarnenez. Rue Rémy-Le Lay, 29750 Loctudy.	De 1985 à 1993. De 1994 à 1996 De 1987 à 1996.
SEIM - Société d'électricité industrielle et maritime.	ZI du Moros, 29187 Concarneau.	De 1980 à 1983.
SERTICEL SA - Société d'études et de réalisations de tôlerie et de câblage électrique.	ZI du Moros, 29187 Concarneau,	De 1982 à 1984.
Lorient forge marine (Le Dref Patrice).	17, quai du Pourquoi-Pas, 56100 Lorient.	De 1987 à 1996.
Chantiers navals GAY.	35780 La Richardais.	De 1973 à 1976.

PACA		
CNL - Constructions navales du littoral.	17, quai de Stalingrad, 13600 La Ciotat.	De 1988 à 1996.
SARL Soudure industrie marine (SIM).	3, traverse de l'Oasis, zone Artisanord, lot n° D 410, 13015 Marseille.	De 1981 à 1984.
SOTOMECC - Société toulonnaise de mécanique.	RN 98, La Pauline, 83130 La Garde.	De 1970 à 1979.

PAYS DE LA LOIRE		
Electronavale.	6, rue Brunellière, puis, 6, quai des Frégates, 44600 Saint-Nazaire.	De 1946 à 1993.
Préfabrication et montage de l'Ouest (PMO).	2, rue Georges-Clemenceau, 44600 Saint-Nazaire. Rue Jean-Marie-Perret, 44570 Trignac.	De 1975 à 1982. De 1982 à 1984.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 22 novembre 2008

### **Arrêté du 9 octobre 2008 portant agrément de l'avenant n° 1 du 27 juin 2008 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage**

NOR : ECED0823428A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-23, R. 5422-16 et R. 5422-17 ;

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et le règlement général annexé à cette convention ;

Vu l'avenant n° 1 du 27 juin 2008 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;

Vu la demande d'agrément signée par les parties signataires le 2 juillet 2008 ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 10 septembre 2008 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi consulté le 16 septembre 2008,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les stipulations de l'avenant n° 1 du 27 juin 2008 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Art. 2. – L'agrément des effets et des sanctions de l'avenant visé à l'article 1<sup>er</sup> est donné pour la durée de validité dudit avenant.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 octobre 2008.

Pour la ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

AVENANT N° 1 DU 27 JUIN 2008

AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006  
RELATIVE À L'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI ET À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;  
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;  
L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part,

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;  
La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;  
La Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) ;  
La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),  
La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ;  
Vu l'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail,  
conviennent de ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup>

L'article 2 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 est complété par les dispositions suivantes :

« – d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, visée aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. »

Article 2

Le présent avenant est déposé à la direction des relations du travail de Paris.

Fait à Paris, le 27 juin 2008.

En deux exemplaires originaux.

MEDEF.	CFDT.
CGPME.	CFTC.
UPA.	CFE-CGC.
	CGT-FO.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 16 novembre 2008

### **Arrêté du 27 octobre 2008 portant attribution de licences d'agents artistiques et transfert de siège**

NOR : *ECED0825113A*

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi en date du 27 octobre 2008 :

Il est attribué pour une durée d'un an renouvelable dans les conditions précisées par l'article R. 7121-1 du code du travail une licence d'agent artistique aux candidats suivants :

Licence n° 1118 : Barrois (Sophie), 143, boulevard Voltaire, 75011 Paris ;

Licence n° 1119 : Perrot (Nadia), 32, rue Pasteur, 95870 Bezons ;

Licence n° 1120 : Michot (Aude), 46, chemin de la Crête-de-Bergiage, 06670 Colomars.

Le transfert du siège social de l'Agence internationale Véronique Valray, licence n° 956, est autorisé au 19, impasse Noël, 33300 Bordeaux.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 26 novembre 2008

**Arrêté du 31 octobre 2008  
portant nomination au cabinet de la ministre**

NOR : ECEP0825881A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 18 mars 2008 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – M. Jean-René Cougard est nommé conseiller au cabinet de la ministre.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 31 octobre 2008.

CHRISTINE LAGARDE

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 novembre 2008

### **Arrêté du 10 novembre 2008 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0827474A

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 10 novembre 2008, Mme Brigitte Bartoli-Bouly, directrice du travail, précédemment détachée dans l'emploi fonctionnel de directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aube, est nommée dans l'emploi fonctionnel de directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie à compter du 5 janvier 2009 et détachée dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 novembre 2008

### **Arrêté du 10 novembre 2008 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0827493A

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 10 novembre 2008, M. Jean-Paul Bertho, directeur du travail, précédemment détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Martinique, est nommé dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Finistère à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et détaché dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 novembre 2008

### **Arrêté du 10 novembre 2008 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0827501A

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 10 novembre 2008, M. Paul Faury, directeur du travail, précédemment détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Ariège, est nommé dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Landes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et détaché dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 novembre 2008

### **Arrêté du 10 novembre 2008 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0827525A

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 10 novembre 2008, Mme Marie-Laurence Guillaume, directrice adjointe du travail, est nommée dans l'emploi fonctionnel de directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aube à compter du 5 janvier 2009 et détachée dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 novembre 2008

### **Arrêté du 10 novembre 2008 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0827527A

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 10 novembre 2008, M. Jean-Michel Trognon, directeur du travail, précédemment détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Landes, est nommé dans l'emploi fonctionnel de directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Martinique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et détaché dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 28 novembre 2008

### **Arrêté du 10 novembre 2008 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : *MTSO0827498A*

Par arrêté de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 10 novembre 2008, M. Bruno Dupuis, directeur du travail, précédemment détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie, est nommé dans l'emploi fonctionnel de directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Centre à compter du 5 janvier 2009 et détaché dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 21 novembre 2008

### **Arrêté du 12 novembre 2008 fixant le modèle du formulaire « Demande d'allocation de solidarité aux personnes âgées »**

NOR : *MTSS0826889A*

Par arrêté du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 12 novembre 2008, est fixé le modèle du formulaire (1) « Demande d'allocation de solidarité aux personnes âgées » S 5182 enregistré par la direction générale de la modernisation de l'Etat sous le numéro CERFA 13710\*01. La notice est également enregistrée sous le numéro CERFA 51290#01.

Les arrêtés du 23 novembre 1998 et du 13 juillet 2001 fixant respectivement les modèles des formulaires « Demande d'allocation supplémentaire » S 51846 *c* et « Demande de complément de retraite » S 5114 *d* sont abrogés.

---

(1) Ce formulaire peut être obtenu auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, des caisses régionales d'assurance maladie, des caisses générales de sécurité sociale. Il est également accessible sur les sites internet [www.retraite.cnnav.fr](http://www.retraite.cnnav.fr) et [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) pour impression.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 21 novembre 2008

### **Arrêté du 14 novembre 2008 modifiant l'arrêté du 3 octobre 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles**

NOR : ECED0826945A

Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi,  
Vu le code de l'éducation ;  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6111-1 et L. 6412-1 ;  
Vu le décret n° 2005-545 du 26 mai 2005 plaçant la Commission nationale de la certification professionnelle auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ;  
Vu l'arrêté du 14 juin 2006 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ;  
Vu l'arrêté du 16 janvier 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ;  
Vu l'arrêté du 7 août 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ;  
Vu l'arrêté du 3 octobre 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ;  
Vu l'avis de la Commission nationale de la certification professionnelle en date du 10 octobre 2008,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – L'arrêté du 3 octobre 2008 susvisé est modifié ainsi qu'il suit dans le titre, dans les visas et à la date de signature : remplacer « 3 octobre 2008 » par « 3 novembre 2008 ».

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 14 novembre 2008.

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

*Le chef de la mission politiques  
de formation et de qualification  
de la délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

I. POSTEL-VINAY

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 3 décembre 2008

### **Arrêté du 24 novembre 2008 relatif aux documents permettant aux demandeurs d'emploi de justifier de leur identité**

NOR : *ECED0826396A*

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,  
Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5411-1 et R. 5411-3,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les documents permettant au demandeur d'emploi de justifier de son identité sont les suivants :

- 1° La carte nationale d'identité en cours de validité ;
- 2° Le passeport en cours de validité ;
- 3° La carte d'invalidé civil ou militaire avec photographie, en cours de validité ;
- 4° L'un des titres de séjour énumérés à l'article R. 5221-48 du code du travail.

Art. 2. – Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 novembre 2008.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 décembre 2008

### **Arrêté du 24 novembre 2008 relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime par la validation des acquis de l'expérience**

NOR : DEVT0828641A

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 335-5, L. 335-6 et R. 335-5 à R. 335-11 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 6111-1 ;

Vu le décret n° 56-585 du 12 juin 1956 portant fixation du système général de rétribution des agents de l'Etat ou des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours ;

Vu le décret n° 67-690 du 7 août 1967 relatif aux conditions d'exercice de la profession de marin ;

Vu le décret n° 93-1342 du 28 décembre 1993 relatif aux conditions d'exercice des fonctions de capitaine et d'officier à bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance ;

Vu le décret n° 97-156 du 19 février 1997 portant organisation des services déconcentrés des affaires maritimes ;

Vu le décret n° 99-439 du 25 mai 1999 modifié relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime et aux conditions d'exercice de fonctions à bord des navires de commerce et de pêche ainsi que des navires de plaisance armés avec un rôle d'équipage ;

Vu le décret n° 2003-169 du 28 février 2003 portant création du brevet d'officier électronicien des systèmes de la marine marchande ;

Vu le décret n° 2007-1377 du 21 septembre 2007 portant diverses dispositions relatives aux titres de formation professionnelle maritime ;

Vu l'arrêté du 26 septembre 1961 modifié portant application des dispositions du décret n° 56-585 du 12 juin 1956 portant fixation du système général de rétribution des agents de l'Etat et des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement des jurys d'examen ou de concours aux enseignements et aux jurys de concours ou d'examens du ministère des travaux publics et des transports (marine marchande) ;

Vu l'arrêté du 16 avril 1986 relatif aux conditions d'aptitude physique à la profession de marin à bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance ;

Vu l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1999 relatif aux conditions de prise en compte du service à bord d'un navire pour la délivrance ainsi que pour la revalidation des titres de formation professionnelle maritime pour la navigation de commerce ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1999 relatif à la revalidation des titres de formation professionnelle maritime et au maintien des compétences professionnelles ;

Vu l'arrêté du 11 mars 2002 relatif à l'organisation des examens et à l'obtention des certificats, diplômes et brevets de la marine marchande ;

Vu l'arrêté du 22 avril 2003 relatif à la contribution financière versée par les candidats dans le cadre de la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience par les référents des centres de validation des acquis de l'expérience des établissements de la formation professionnelle maritime ;

Vu l'arrêté du 6 avril 2007 fixant le modèle du formulaire de demande de diplôme ou de titre délivré par la validation des acquis de l'expérience au nom d'un ministère ;

Vu l'avis du comité spécialisé de la formation professionnelle maritime dans sa séance du 19 mars 2008,

Arrête :

#### *Champ d'application*

Art. 1<sup>er</sup>. – Le présent arrêté fixe les conditions dans lesquelles la validation des acquis de l'expérience est organisée par les services des affaires maritimes en vue de la délivrance des titres de formation professionnelle maritime prévus :

- aux articles 58, 59, 60 et 24 du décret du 25 mai 1999 susvisé, à l'exception des brevets de second mécanicien 15 000 kW, de chef mécanicien 15 000 kW, de second mécanicien, de chef mécanicien, de second capitaine, de capitaine, de second polyvalent et de capitaine de 1<sup>re</sup> classe de la navigation maritime ;
- par le décret du 21 septembre 2007 susvisé.

Les candidats susceptibles d'entrer dans le champ du titre V du décret du 25 mai 1999 susvisé, qu'ils puissent ou non bénéficier de la reconnaissance des titres de formation professionnelle maritime, ne peuvent prétendre aux dispositions du présent arrêté.

#### *Dispositions générales*

Art. 2. – Les personnes souhaitant bénéficier du dispositif de la validation des acquis de l'expérience ont la possibilité d'obtenir auprès des directions départementales des affaires maritimes les renseignements relatifs au dispositif de validation des acquis de l'expérience ainsi que les documents administratifs nécessaires.

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience comprend deux étapes principales, la recevabilité de la demande et le passage du candidat devant le jury de validation des acquis de l'expérience :

1. L'étape de recevabilité vise à vérifier que le candidat remplit les conditions définies par les articles 3 et 4 du présent arrêté pour déposer une demande de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un titre. Dans ce but, le candidat doit constituer un dossier de recevabilité comprenant les documents suivants :

- le formulaire « demande de validation des acquis de l'expérience », enregistré sous le numéro CERFA 12818\*01 (1) dûment complété ;
- le formulaire « validation des acquis de l'expérience maritime » complémentaire au livret de recevabilité CERFA 12818\*01 (1), dûment complété ;
- l'ensemble des pièces justificatives exigées par les formulaires mentionnés ci-dessus.

A l'issue de l'examen de recevabilité, la demande du candidat est acceptée ou refusée.

2. La demande du candidat est examinée par le jury de validation des acquis de l'expérience, uniquement en cas de décision de recevabilité favorable. Le jury se prononce sur l'attribution du titre demandé, en s'appuyant sur un entretien avec le candidat et sur le livret de description de l'expérience complété par le candidat et transmis aux services des affaires maritimes.

#### *Recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience*

Art. 3. – Pour qu'une demande de validation des acquis de l'expérience, de tout ou partie d'un des titres de la formation professionnelle maritime mentionné à l'article 1<sup>er</sup> soit recevable, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

1. Justifier des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le titre pour lequel la demande est déposée. Le rapport direct avec le titre visé est établi lorsque le candidat peut justifier d'au moins vingt-quatre mois de navigation maritime effective accomplis dans les fonctions prévues par le titre à bord des navires dont le type, la taille, la puissance ou la catégorie de navigation correspondent aux limites des prérogatives du titre sollicité.

L'annexe 1 décrit, pour chacun des titres concernés, les fonctions qui peuvent être comptabilisées pour prononcer la recevabilité d'un dossier et les durées minimales de l'expérience exigées. Cette annexe, tenue à jour par le bureau de la formation et de l'emploi maritimes en fonction des avis prononcés par la commission d'équivalence, est mise à la disposition des candidats (1).

Les périodes de navigation effectuées pour la validation d'un titre de formation professionnelle maritime, ou les périodes de formation initiale ou continue, les stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un titre ne sont pas pris en compte dans la durée d'expérience requise. Seule la navigation accomplie à bord des navires battant pavillon français est prise en compte pour l'examen de la recevabilité des demandes de validation des acquis de l'expérience. La navigation accomplie à titre privé n'est pas prise en compte.

2. Justifier d'un certificat médical d'aptitude à la navigation maritime (imprimé CERFA 11833\*01) (1) en cours de validité attestant de son aptitude physique conformément aux dispositions de l'arrêté du 16 avril 1986 susvisé, ou, le cas échéant, délivré par un médecin du service de santé des armées, si le candidat est en activité au sein de la marine nationale ;

3. Justifier de l'âge minimal requis pour l'obtention du titre visé.

4. Remplir les conditions de moralité prévues à l'article 4 du décret du 7 août 1967 visé ci-dessus.

5. Le cas échéant, justifier des compétences minimales de natation ou de pratique de la langue anglaise correspondant au niveau requis pour l'entrée en formation menant à la délivrance du titre demandé.

Art. 4. – Le candidat adresse, au service des affaires maritimes auprès duquel il est identifié, son dossier de recevabilité de demande de validation des acquis de l'expérience, visé à l'article 3, dûment complété avec les pièces justificatives demandées. Le candidat qui n'est pas identifié dans un service des affaires maritimes mentionnés à l'annexe III du décret du 19 février 1997 susvisé peut transmettre le dossier de recevabilité de demande de validation des acquis de l'expérience dans le service des affaires maritimes de son choix.



La direction régionale des affaires maritimes, ou le service des affaires maritimes délégué, vérifie que les conditions de recevabilité de la demande telles que prévues à l'article 3 sont réunies.

Si l'expérience du candidat d'une durée minimale équivalente à vingt-quatre mois de navigation effective est en lien avec les compétences exigées pour l'obtention du titre visé mais que les modalités de prise en compte ne sont pas définies dans l'annexe 1 du présent arrêté, la direction régionale des affaires maritimes, ou le service des affaires maritimes délégué, transmet le dossier de recevabilité de demande de validation des acquis de l'expérience complet à la direction des affaires maritimes (bureau de la formation et de l'emploi maritimes) qui se prononce sur la recevabilité de la demande après avis de la commission d'équivalence. Si les services ont été accomplis dans d'autres secteurs professionnels, la durée d'expérience requise pour le dépôt du dossier de recevabilité de demande de validation des acquis de l'expérience ci-dessus mentionné est de trois ans représentant un volume horaire de 4 200 heures.

A l'issue de l'examen de la recevabilité de la demande, le directeur régional des affaires maritimes, ou le service des affaires maritimes délégué, notifie la décision au candidat.

En cas de décision favorable, le candidat retire le livret de description de l'expérience auprès du service des affaires maritimes qui a réceptionné son dossier de recevabilité.

#### *Accompagnement du candidat*

Art. 5. – L'accompagnement consiste en une aide à la constitution du dossier de demande de validation des acquis de l'expérience ainsi qu'à la préparation du candidat au passage devant le jury de validation des acquis de l'expérience.

Art. 6. – Les établissements de formation professionnelle maritime proposent un accompagnement du candidat dans le cadre de sa démarche de la validation des acquis de l'expérience.

Cet accompagnement est mis en œuvre par des enseignants de la formation professionnelle maritime des services du pont et de la machine appelés « accompagnateurs VAE », rattachés à un établissement de formation professionnelle maritime.

Ces « accompagnateurs VAE » sont nommés par le directeur régional des affaires maritimes dont dépend l'établissement où exerce l'accompagnateur, sur proposition du directeur d'établissement de la formation professionnelle maritime concerné et après avis favorable de l'inspecteur général de l'enseignement maritime.

Art. 7. – L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience est facultatif, au choix du candidat.

#### *Organisation des jurys de validation des acquis de l'expérience*

Art. 8. – Le candidat dépose le livret de description de l'expérience dûment complété auprès du service des affaires maritimes qui lui a délivré ce document.

Ce service transmet, au secrétariat du jury de validation des acquis de l'expérience, par l'intermédiaire du service qui a examiné la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience, le dossier complet, composé :

- du dossier de recevabilité prévu à l'article 2 du présent arrêté, y compris la notification de la décision favorable de recevabilité de la direction départementale des affaires maritimes ;
- du livret de description de l'expérience dûment complété ;
- de la fiche de suivi du candidat, renseignée par le service des affaires maritimes.

Art. 9. – Les jurys de validation des acquis de l'expérience se prononcent sur les demandes de validation des acquis de l'expérience présentées par les candidats à l'obtention de tout ou partie d'un titre de formation professionnelle maritime, conformément aux dispositions du présent arrêté.

Les jurys de validation des acquis de l'expérience sont organisés en deux catégories : les jurys pont et les jurys machine.

Art. 10. – La composition de chacun des jurys de validation des acquis de l'expérience pont et machine est fixée ainsi qu'il suit :

Président : l'inspecteur général de l'enseignement maritime ou son représentant.

Membres :

- un officier ou un cadre A des affaires maritimes chargé de la délivrance des titres de formation professionnelle maritime ; et
- un officier du service pont pour le jury pont ; ou
- un officier du service machine pour le jury machine ; et
- un professeur d'un centre de formation ;
- des membres supplémentaires, nommés par le ministre chargé de la mer, peuvent être adjoints en qualité d'experts aux jurys de validation des acquis de l'expérience en cas de besoin.

Le président et les membres sont nommés par arrêté du ministre chargé de la mer, sur proposition de l'inspecteur général de l'enseignement maritime.

Les officiers brevetés doivent être titulaires d'un brevet en rapport et d'un niveau au moins égal au titre concerné. Ils doivent, en outre, être en activité de service ou avoir cessé leur activité depuis moins de cinq ans.

Le professeur doit intervenir dans les formations d'un niveau au moins égal aux formations menant aux brevets concernés.

L'unité des concours et examens maritimes est chargée de l'organisation et du secrétariat des jurys de validation des acquis de l'expérience.

Art. 11. – Toute personne appartenant à une entreprise ou à un organisme où le candidat exerce son activité ne peut prendre part aux délibérations du jury de validation des acquis de l'expérience concernant ledit candidat.

Les membres du jury de validation de l'expérience sont tenus de ne pas divulguer les informations relatives aux candidats dont ils ont connaissance à l'occasion des sessions de ce jury. A l'issue de chaque session, les documents d'ordre personnel joints aux dossiers des candidats sont détruits par l'unité des concours et examens maritimes, sauf exception motivée par une demande du candidat.

Art. 12. – Les calendriers et lieux des sessions des jurys de validation des acquis de l'expérience sont fixés, pour chaque titre de la formation professionnelle maritime concerné, par le ministre chargé de la mer, sur proposition de l'inspecteur général de l'enseignement maritime.

Art. 13. – Les candidats admis à être évalués par le jury de validation des acquis de l'expérience sont inscrits sur une liste nominative établie par l'unité des concours et examens maritimes, précisant pour chaque candidat le jury compétent et la date de la session retenue. Les candidats sont convoqués par l'unité des concours et examens maritimes.

Le jury se réunit sur convocation adressée à ses membres par l'unité des concours et examens maritimes. Les modalités d'organisation des jurys de validation des acquis de l'expérience et d'évaluation des candidats sont fixées par une instruction de l'inspecteur général de l'enseignement maritime.

Art. 14. – Le président du jury établit, à l'issue de chaque session, les documents suivants :

1° Un procès-verbal de la réunion.

2° Un relevé de décision précisant :

- les candidats ayant obtenu la validation totale de leurs acquis ;
- les candidats ayant obtenu la validation partielle de leurs acquis ;
- les candidats ayant obtenu un titre différent de celui pour lequel ils ont postulé ;
- les candidats n'ayant obtenu aucune validation de leurs acquis.

Le candidat ayant acquis un ou plusieurs modules se voit délivrer, par le président du jury, un certificat attestant de l'acquisition de ce ou ces modules.

Les procès-verbaux d'attribution des modules sont transmis à l'unité des concours et examens maritimes, qui enregistre l'ensemble des modules acquis par chaque candidat.

Le candidat conserve le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximum de cinq ans.

3° Des relevés individuels de décision indiquant, pour chaque candidat le titre obtenu et, le cas échéant, les formations et le temps de navigation complémentaires requis du candidat pour lui permettre d'obtenir le titre de formation professionnelle.

Lorsque le candidat n'a obtenu de validation pour aucun titre, le relevé individuel de décision doit préciser les raisons ayant motivé la décision.

4° Les états de frais relatifs au fonctionnement du jury de validation des acquis de l'expérience.

Art. 15. – Les décisions du jury de validation des acquis de l'expérience sont notifiées au candidat par le président du jury, sous forme d'une décision individuelle précisant les voies de recours possibles.

Le candidat doit déposer une demande de délivrance de titre écrite auprès du service des affaires maritimes dont il dépend, accompagnée des documents nécessaires à la vérification de ses droits.

Avant la délivrance du titre de formation professionnelle maritime, le directeur régional des affaires maritimes vérifie auprès de l'unité des concours et examens maritimes que les modules ont été acquis par le candidat.

Tant que l'intégralité des conditions de délivrance du titre n'est pas remplie par le candidat, le titre de formation professionnelle maritime ne peut lui être délivré.

Art. 16. – Tout candidat convaincu de fraude est immédiatement exclu de la session en cours, sans préjudice de l'application des lois et règlements réprimant la fraude dans les examens et concours publics.

#### *Décision du jury de validation des acquis de l'expérience*

Art. 17. – Sur la base de l'examen du dossier complet de validation de l'expérience, d'entretiens avec le candidat et éventuellement d'une mise en situation professionnelle ou reconstituée, le jury décide de l'attribution du titre demandé. Toutefois, à titre exceptionnel, le jury peut décider de ne pas convoquer le candidat pour décider de l'attribution du titre sollicité.

A défaut, le jury peut conditionner la délivrance d'un titre à la réalisation d'une expérience ou d'une compétence complémentaire dont l'acquisition est subordonnée à une ou plusieurs conditions, qui peuvent être par exemple : un ou plusieurs modules de formation complémentaires, des temps de navigation professionnelle maritime supplémentaires, un test de compétence dont le contenu est équivalent au test de revalidation du brevet concerné.

Le jury vérifie que le niveau du service en mer, des connaissances et de l'efficacité atteint en matière de navigation et de maniement technique du navire et de la cargaison assure un degré de sécurité en mer et a des effets, en ce qui concerne la prévention de la pollution, au moins équivalents à ceux prévus par la réglementation en vigueur pour la délivrance de chaque titre.

Si l'expérience du candidat ne répond pas aux critères prévus pour la revalidation du titre visé, le jury prescrit des tests de revalidation ou des formations, conformément aux dispositions de l'arrêté du 16 juillet 1999 susvisé.

Le jury peut par ailleurs décider d'accorder aux candidats un titre différent de celui pour lequel ils ont postulé.

Les candidats disposent d'un délai de cinq ans à compter de la notification de la décision par le directeur régional des affaires maritimes pour réaliser les formations complémentaires et le temps de navigation professionnelle effective demandés par le jury et nécessaires à l'obtention du titre concerné. Passé ce délai, la validation partielle des acquis de l'expérience décidée par le jury devient caduque et les candidats doivent déposer un autre dossier s'ils souhaitent à nouveau bénéficier du dispositif de la validation des acquis de l'expérience.

Pour se voir délivrer les titres de formation professionnelle mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du présent arrêté par la procédure de la validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent être titulaires des qualifications professionnelles maritimes permettant l'exercice de fonctions particulières et spéciales, telles que mentionnées dans les tableaux ci-après.

Les candidats visant à la délivrance d'un brevet pont ou polyvalent doivent justifier des certificats ou formations ou niveaux suivants en cours de validité :

	BAEERS	FORMATION de base à la sécurité	QUALIFICATION avancée à la lutte contre l'incendie	SÉCURITÉ des navires à passagers	CRO	CGO	MÉDICAL 2	MÉDICAL 3	NIVEAU d'anglais
Brevet de capitaine 200.....		X		X	X				
Brevet de chef de quart 500.....	X	X	X	X		X	X		
Brevet de capitaine 500.....	X	X	X	X		X	X		
Brevet de chef de quart passerelle .....	X	X	X	X		X	X		X
Brevet de second capitaine 3000.....	X	X	X	X		X		X	X
Brevet de capitaine 3000 .....	X	X	X	X		X		X	X
Brevet de capitaine 200 voile.....		X		X		X	X		
Brevet de capitaine yacht 200.....		X		X	X				
Brevet de chef de quart yacht 500.....	X	X	X	X		X	X		
Brevet de capitaine yacht 500.....	X	X	X	X		X	X		
Brevet de capitaine yacht 3000 .....	X	X	X	X		X		X	
Certificat de capacité..		X		X	X				

	BAEERS	FORMATION de base à la sécurité	QUALIFICATION avancée à la lutte contre l'incendie	SÉCURITÉ des navires à passagers	CRO	CGO	MÉDICAL 2	MÉDICAL 3	NIVEAU d'anglais
Brevet de lieutenant de pêche.....	X	X	X	X		X	X		
Brevet de patron de pêche.....	X	X	X	X		X	X		
Brevet de capitaine de pêche.....	X	X	X	X		X		X	

Les candidats visant à la délivrance d'un brevet machine doivent justifier des certificats ou formation ou niveau suivants :

	BAEERS	FORMATION de base à la sécurité	QUALIFICATION avancée à la lutte contre l'incendie	MÉDICAL 2
Permis de conduire les moteurs marins.....		X		
Brevet de mécanicien 750 kW.....		X		
Brevet de chef de quart machine 15 000 kW.....	X	X	X	X
Brevet de chef de quart machine.....	X	X	X	X
Brevet de second mécanicien 3 000 kW.....	X	X	X	X
Brevet de chef mécanicien 3 000 kW.....	X	X	X	X
Brevet de second mécanicien 8 000 kW.....	X	X	X	X
Brevet de chef mécanicien 8 000 kW.....	X	X	X	X
Brevet de chef mécanicien yacht 3 000 kW.....	X	X	X	X
Brevet de second mécanicien 3 000 kW pêche.....	X	X	X	X
Brevet de chef mécanicien 3 000 kW pêche.....	X	X	X	X
Brevet de second mécanicien 15 000 kW pêche.....	X	X	X	X
Brevet de chef mécanicien 15 000 kW pêche.....	X	X	X	X

Le niveau d'anglais requis pour la délivrance de chacun des titres est défini par instruction de l'inspecteur général de l'enseignement maritime.

Art. 18. – Les candidats peuvent toutefois solliciter la délivrance par la validation des acquis de l'expérience du certificat de formation de base à la sécurité, du certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie et du brevet d'aptitude à l'exploitation des embarcations et radeaux de sauvetage (BAEERS). Pour cela, les candidats doivent, d'une part, justifier de la possession d'un brevet, d'un certificat ou d'une attestation de formation d'un niveau reconnu comme équivalent à celui de la formation correspondante approuvée par la direction des affaires maritimes et, d'autre part, présenter un exemplaire du référentiel de la formation qu'ils ont suivie.

Les autres qualifications professionnelles maritimes requises pour l'exercice de fonctions particulières ou pour le service à bord de certains types de navires de commerce, de navires de pêche maritime, de cultures marines ainsi que de navires de plaisance armés avec un rôle d'équipage, ne peuvent pas faire l'objet de dispense ni de délivrance par la validation des acquis de l'expérience.

Art. 19. – La notification des résultats aux candidats ainsi que la délivrance du titre de formation professionnelle maritime, en cas de validation totale, ou, lorsque les prescriptions formulées par le jury ont été réalisées, sont prévues par les dispositions de l'arrêté du 11 mars 2002 susvisé.

*Mise en œuvre du dispositif*

Art. 20. – Il ne peut plus être déposé de dossier de recevabilité pour l'obtention d'un titre par la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'arrêté du 25 février 2005 relatif à la délivrance des titres de la formation professionnelle maritime par la validation des acquis de l'expérience à compter de la publication du présent arrêté.

Art. 21. – Le montant de la contribution financière versée par les candidats en vue de bénéficier d'un accompagnement tel que défini dans les articles 5 et 6 du présent arrêté est identique à celui prévu par l'arrêté du 22 avril 2003 susvisé.

Art. 22. – Sont abrogés :

L'arrêté du 25 février 2005 relatif à la délivrance des titres de la formation professionnelle maritime par la validation des acquis de l'expérience.

L'arrêté du 17 septembre 2003 relatif au jury national de validation des acquis de l'expérience et à la délivrance des titres de la formation professionnelle maritime.

Toutefois, à titre de dispositions transitoires, les dossiers de validation des acquis de l'expérience ayant fait l'objet, à la date de publication du présent arrêté, d'une décision de recevabilité favorable seront traités conformément aux dispositions de l'arrêté du 25 février 2005 mentionné ci-dessus.

Art. 23. – Le directeur des affaires maritimes est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 novembre 2008.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur des affaires maritimes,*  
D. CAZÉ

---

(1) Ces documents peuvent être obtenus auprès de l'unité des concours et examens maritimes, école de la marine marchande, rue Gabriel-Péri, 44100 Nantes ou sur internet <http://www.ucem-nantes.fr>.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 décembre 2008

### **Arrêté du 25 novembre 2008 portant création d'un traitement automatisé d'informations à caractère personnel relatif à l'enquête de devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation**

NOR : MTSW0827860A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, notamment son article 23 ;

Vu l'avis d'opportunité du Conseil national de l'information statistique en date du 6 mai 2008 ;

Vu le label d'intérêt général et de qualité statistique n° 2008X102TV accordé à l'enquête de devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ;

Vu le récépissé n° 1317403 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 9 octobre 2008,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles relatif à l'enquête de devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. Cette enquête fournira des résultats permettant de mieux connaître la trajectoire professionnelle des bénéficiaires et le passage en contrat.

Art. 2. – Suite à un appel d'offres, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi confient la réalisation de l'enquête à un prestataire. Le prestataire reçoit un fichier, transmis par la DARES, qui comporte les noms, prénoms et adresses détaillées.

Cette enquête se fera sous la forme d'entretiens téléphoniques individuels.

Le prestataire est seul destinataire des informations nominatives qu'il s'engage à détruire après la réalisation de l'enquête.

Art. 3. – Le droit d'accès et de rectification prévu par l'article 39 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès du prestataire pendant la durée de conservation des données nominatives.

Art. 4. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 25 novembre 2008.

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*

*Pour le ministre et par délégation :*

*Le directeur de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques,*

A. MAGNIER

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*

*Pour la ministre et par délégation :*

*Le directeur de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques,*

A. MAGNIER



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 décembre 2008

### **Arrêté du 25 novembre 2008 portant création d'un traitement automatisé d'informations à caractère personnel relatif à l'enquête de devenir des stagiaires de la formation professionnelle**

NOR : MTSW0827866A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis d'opportunité du Conseil national de l'information statistique en date du 6 mai 2008 ;

Vu le label d'intérêt général et de qualité statistique 2008X103TV accordé à l'enquête de devenir des stagiaires de la formation professionnelle ;

Vu le récépissé n° 1317404 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 9 octobre 2008,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles relatif à l'enquête de devenir des stagiaires de la formation professionnelle. Cette enquête fournira des résultats permettant de mieux connaître la trajectoire professionnelle des stagiaires et le type de stage de formation suivi.

Art. 2. – Suite à un appel d'offres, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi confient la réalisation de l'enquête à un prestataire. Le prestataire reçoit un fichier, transmis par la DARES, qui comporte les noms, prénoms et adresses détaillées.

Cette enquête se fera sous la forme d'entretiens téléphoniques individuels.

Le prestataire est seul destinataire des informations nominatives, qu'il s'engage à détruire après la réalisation de l'enquête.

Art. 3. – Le droit d'accès et de rectification prévu par l'article 39 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès du prestataire pendant la durée de conservation des données nominatives.

Art. 4. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 25 novembre 2008.

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques,*

A. MAGNIER

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*

Pour la ministre et par délégation :

*Le directeur de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques,*

A. MAGNIER

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 décembre 2008

**Arrêté du 25 novembre 2008 modifiant l'arrêté du 31 octobre 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail**

NOR : MTSO0826886A

Par arrêté du ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, du ministre de l'agriculture et de la pêche et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en date du 25 novembre 2008, dans l'arrêté du 31 octobre 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail, le texte : « l'épreuve écrite se déroulera le 5 février 2008 » est modifié comme suit : « l'épreuve écrite se déroulera le 5 février 2009 ».

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 11 décembre 2008

**Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2008 portant nomination au conseil d'administration  
de la Caisse nationale des industries électriques et gazières**

NOR : MTSS0828417A

Par arrêté du ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique en date du 1<sup>er</sup> décembre 2008, est nommé sur désignation de la délégation des employeurs Union française de l'électricité :

M. Régis Boigegrain en qualité d'administrateur suppléant, en remplacement de M. Charles de Donker.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 décembre 2008

### **Arrêté du 3 décembre 2008 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale**

NOR : MTST0828676A

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail accordant aux salariés des congés de formation économique, sociale et syndicale ;

Vu l'article L. 2325-44 du code du travail prévoyant une formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ;

Vu les articles L. 4614-14 et suivants du code du travail prévoyant une formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

Vu l'avis de la commission prévue à l'article R. 3142-2 du code du travail lors de sa réunion du 20 novembre 2008,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, d'autre part, par les articles L. 2325-44 et L. 4614-14 et suivants du code du travail est fixée comme suit :

#### *I. – Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national*

CGT : centre de formation dénommé « La formation syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex.

CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.

CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14.

CFTC : institut syndical de formation de la confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10.

CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

#### *II. – Instituts spécialisés*

Institut du travail de l'université Robert Schuman, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg.

Institut des sciences sociales du travail, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.

Institut d'études sociales de l'UFR-ESE de l'université Pierre-Mendès-France - Grenoble-II, BP 47, 38040 Grenoble Cedex 9.

Institut régional du travail de l'université de la Méditerranée - Aix-Marseille-II, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence.

Institut de formation syndicale de l'université Lumière - Lyon-II (IFS), 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07.

Institut régional du travail de l'université Nancy-II, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex.

Institut du travail de l'université Montesquieu - Bordeaux-IV, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex.

Institut du travail de l'université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cedex 2.

Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest, université de Haute-Bretagne - Rennes-II (ISSTO), avenue Charles-Tillon, 35044 Rennes Cedex.

Institut régional du travail de l'université du Mirail - Toulouse-II, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex.

Institut régional d'éducation ouvrière du Nord - Pas-de-Calais (IREO), 1, place Déliot, BP 629, 59024 Lille Cedex.

Institut national de formation et d'application du centre de culture ouvrière (INFA-CCO), 5-9, rue Anquetil, 94736 Nogent-Sur-Marne Cedex.

### III. – *Organismes spécialisés*

Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 box 7, B-1210 Bruxelles, Belgique.

Art. 2. – La présente liste est arrêtée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009 qui sert de référence pour la détermination des droits aux congés institués par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 3 décembre 2008.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE