

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

# BULLETIN

## Officiel

N° 8 - 30 août 2009

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

## 5 mars 2009

**Circulaire interministérielle n° 2009-04 du 5 mars 2009** relative au plan de relance des contrats aidés ..... 1

## 6 mars 2009

**Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009** relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi ..... 11

## 9 mars 2009

**Instruction DGEFP n° 2009-06 du 9 mars 2009** relative à la modification du calendrier de fin de gestion des programmes Objectif 3 et Equal cofinancés par le Fonds social européen (FSE) pour la période de programmation 2000-2006 ..... 12

## 27 mars 2009

**Instruction DGEFP n° 2009-09 du 27 mars 2009** relative aux mesures exceptionnelles prises dans le cadre des réductions ou suspensions d'activité imputables aux intempéries de caractère exceptionnel du mois de janvier 2009 ..... 13

## 30 mars 2009

**Instruction DGEFP n° 2009-10 du 30 mars 2009** relative au plan de relance des contrats aidés ..... 14

## 5 mai 2009

**Circulaire n° 2009-13 du 5 mai 2009** relative au développement et au financement des écoles de la deuxième chance ..... 2

**Instruction DGEFP n° 2009-12 du 5 mai 2009** relative à la mise en œuvre de l'accompagnement du chômage partiel dans l'industrie automobile ..... 15

## 26 mai 2009

**Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009** relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) ..... 3

## 27 mai 2009

**Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009** relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail ..... 4

## 29 mai 2009

**Circulaire DGEFP n° 2009-19 du 29 mai 2009** relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passerelle dans le cadre du plan jeunes ..... 5

**Circulaire DGEFP n° 2009-20 du 29 mai 2009** relative aux modalités de mise en œuvre de 50 000 CIE supplémentaires à destination des jeunes dans le cadre du plan jeunes ..... 6

## 12 juin 2009

**Circulaire DGEFP n° 2009-24 du 12 juin 2009** relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement formation ..... 7

**3 juillet 2009**

**Instruction DGEFP n° 2009-26 du 3 juillet 2009** relative à la mobilisation du service public de l'emploi pour l'accompagnement des salariés en fin de contrats aidés dans l'éducation nationale .... 16

**9 juillet 2009**

**Arrêté du 9 juillet 2009** portant nomination ..... 18

**Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009** relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ..... 8

**16 juillet 2009**

**Circulaire DGT n° 2009-18 du 16 juillet 2009** relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire 9

**Circulaire DGEFP n° 2009-32 du 16 juillet 2009** relative à la programmation des contrats aidés pour le second semestre 2009 (hors mesures jeunes) ..... 10

**21 juillet 2009**

**Instruction DGT n° 2009-019 du 21 juillet 2009** relative au rôle des services déconcentrés en matière de collecte et de traitement des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises et d'enregistrement des accords collectifs ..... 17

**Textes non datés**

**Délégation** de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... 19

**Délégation** de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... 20

**Délégation** de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... 21

# Sommaire thématique

Textes

## Accord

|  |    |
|--|----|
| <b>Instruction DGT n° 2009-019 du 21 juillet 2009</b> relative au rôle des services déconcentrés en matière de collecte et de traitement des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises et d'enregistrement des accords collectifs ..... | 17 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) .....            | 19 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) .....            | 20 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) .....            | 21 |

## Administration centrale

|   |    |
|---|----|
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 21 |
|---|----|

## Apprentissage

|   |   |
|---|---|
| <b>Circulaire n° 2009-13 du 5 mai 2009</b> relative au développement et au financement des écoles de la deuxième chance ..... | 2 |
|---|---|

## Budget

|   |    |
|---|----|
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 19 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 20 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 21 |

## Chômage partiel

|   |    |
|---|----|
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-09 du 27 mars 2009</b> relative aux mesures exceptionnelles prises dans le cadre des réductions ou suspensions d'activité imputables aux intempéries de caractère exceptionnel du mois de janvier 2009 ..... | 13 |
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-12 du 5 mai 2009</b> relative à la mise en œuvre de l'accompagnement du chômage partiel dans l'industrie automobile .....  | 15 |

## Communication - Information

|   |    |
|---|----|
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 21 |
|---|----|

## Conditions de travail

|   |   |
|---|---|
| <b>Circulaire DGT n° 2009-18 du 16 juillet 2009</b> relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire ..... | 9 |
|---|---|

**Contrat aidé**

|  |    |
|--|----|
| <b>Circulaire interministérielle n° 2009-04 du 5 mars 2009</b> relative au plan de relance des contrats aidés  | 1  |
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-32 du 16 juillet 2009</b> relative à la programmation des contrats aidés pour le second semestre 2009 (hors mesures jeunes) .....  | 10 |
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-10 du 30 mars 2009</b> relative au plan de relance des contrats aidés .....   | 14 |
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-26 du 3 juillet 2009</b> relative à la mobilisation du service public de l'emploi pour l'accompagnement des salariés en fin de contrats aidés dans l'éducation nationale .... | 16 |

**Contrat d'accompagnement dans l'emploi**

|  |   |
|--|---|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-19 du 29 mai 2009</b> relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passerelle dans le cadre du plan jeunes ..... | 5 |
|--|---|

**Contrat initiative emploi**

|   |   |
|---|---|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-20 du 29 mai 2009</b> relative aux modalités de mise en œuvre de 50 000 CIE supplémentaires à destination des jeunes dans le cadre du plan jeunes ..... | 6 |
|---|---|

**Direction de l'administration générale et de la modernisation des services**

|   |    |
|---|----|
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 19 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 20 |
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 21 |

**Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques**

|   |    |
|---|----|
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 20 |
|---|----|

**Direction des relations du travail**

|   |    |
|---|----|
| <b>Délégation</b> de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail) ..... | 19 |
|---|----|

**Emploi**

|  |   |
|--|---|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009</b> relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) ..... | 3 |
|--|---|

**Financement**

|  |   |
|--|---|
| <b>Circulaire n° 2009-13 du 5 mai 2009</b> relative au développement et au financement des écoles de la deuxième chance .....  | 2 |
| <b>Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009</b> relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ..... | 8 |

**Fonds social européen**

|   |    |
|---|----|
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-06 du 9 mars 2009</b> relative à la modification du calendrier de fin de gestion des programmes Objectif 3 et Equal cofinancés par le Fonds social européen (FSE) pour la période de programmation 2000-2006 ..... | 12 |
|---|----|

**Formation professionnelle**

|  |    |
|--|----|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009</b> relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) ..... | 3  |
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009</b> relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi .....       | 11 |

**Handicapé**

|  |   |
|--|---|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009</b> relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) .....   | 3 |
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009</b> relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail ..... | 4 |

**Hygiène et sécurité**

|   |   |
|---|---|
| <b>Circulaire DGT n° 2009-18 du 16 juillet 2009</b> relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire ..... | 9 |
|---|---|

**Indemnisation du chômage**

|   |    |
|---|----|
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-09 du 27 mars 2009</b> relative aux mesures exceptionnelles prises dans le cadre des réductions ou suspensions d'activité imputables aux intempéries de caractère exceptionnel du mois de janvier 2009 ..... | 13 |
|---|----|

**Industrie**

|  |    |
|--|----|
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-12 du 5 mai 2009</b> relative à la mise en œuvre de l'accompagnement du chômage partiel dans l'industrie automobile ..... | 15 |
|--|----|

**Insertion professionnelle**

|  |   |
|--|---|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009</b> relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail ..... | 4 |
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-24 du 12 juin 2009</b> relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement formation .....   | 7 |

**Jeune**

|   |   |
|---|---|
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-19 du 29 mai 2009</b> relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passerelle dans le cadre du plan jeunes .....                                      | 5 |
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-20 du 29 mai 2009</b> relative aux modalités de mise en œuvre de 50 000 CIE supplémentaires à destination des jeunes dans le cadre du plan jeunes ..... | 6 |
| <b>Circulaire DGEFP n° 2009-24 du 12 juin 2009</b> relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement formation .....  | 7 |

**Négociation collective**

|  |    |
|--|----|
| <b>Instruction DGT n° 2009-019 du 21 juillet 2009</b> relative au rôle des services déconcentrés en matière de collecte et de traitement des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises et d'enregistrement des accords collectifs ..... | 17 |
|--|----|

**Nomination**

|  |    |
|--|----|
| <b>Arrêté du 9 juillet 2009</b> portant nomination ..... | 18 |
|--|----|

**Programme communautaire**

|   |    |
|---|----|
| <b>Instruction DGEFP n° 2009-06 du 9 mars 2009</b> relative à la modification du calendrier de fin de gestion des programmes Objectif 3 et Equal cofinancés par le Fonds social européen (FSE) pour la période de programmation 2000-2006 ..... | 12 |
|---|----|

*Protection sociale*

**Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009** relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ..... 8

*Risques professionnels*

**Circulaire DGT n° 2009-18 du 16 juillet 2009** relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire ..... 9

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

**Instruction DGT n° 2009-019 du 21 juillet 2009** relative au rôle des services déconcentrés en matière de collecte et de traitement des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises et d'enregistrement des accords collectifs ..... 17

**Arrêté du 9 juillet 2009** portant nomination ..... 18

*Service public de l'emploi*

**Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009** relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) ..... 3

*Taxe*

**Circulaire n° 2009-13 du 5 mai 2009** relative au développement et au financement des écoles de la deuxième chance ..... 2

## Sommaire des textes parus au Journal officiel

|   |    |
|---|----|
| <b>LOI n° 2009-974 du 10 août 2009</b> réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires (1) ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009) ..                      | 22 |
| <b>Décret n° 2009-878 du 20 juillet 2009</b> relatif aux attributions déléguées à la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité ( <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 2009) .....  | 23 |
| <b>Décret n° 2009-899 du 24 juillet 2009</b> modifiant la composition et le fonctionnement de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes ( <i>Journal officiel</i> du 25 juillet 2009) .....  | 24 |
| <b>Arrêté du 24 juin 2009</b> portant nomination au cabinet du ministre ( <i>Journal officiel</i> du 30 juillet 2009)   | 25 |
| <b>Arrêté du 24 juin 2009</b> portant nomination au cabinet du ministre ( <i>Journal officiel</i> du 30 juillet 2009)   | 26 |
| <b>Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2009</b> portant nomination au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi ( <i>Journal officiel</i> du 4 août 2009) .....  | 27 |
| <b>Arrêté du 8 juillet 2009</b> portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ( <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 2009) .....   | 28 |
| <b>Arrêté du 8 juillet 2009</b> portant nomination au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi ( <i>Journal officiel</i> du 4 août 2009) .....   | 29 |
| <b>Arrêté du 9 juillet 2009</b> modifiant l'arrêté du 23 décembre 2008 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail ( <i>Journal officiel</i> du 18 juillet 2009) .....  | 30 |
| <b>Arrêté du 10 juillet 2009</b> portant nomination au cabinet de la ministre ( <i>Journal officiel</i> du 5 août 2009)   | 31 |
| <b>Arrêté du 15 juillet 2009</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 23 juillet 2009)  | 32 |
| <b>Arrêté du 20 juillet 2009</b> portant première attribution, au titre des actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage, des recettes de l'année 2009 affectées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage ( <i>Journal officiel</i> du 29 juillet 2009) ..... | 33 |
| <b>Arrêté du 21 juillet 2009</b> portant agrément de l'accord d'entreprise du 25 mars 2008 concernant les mesures salariales à Electricité de Mayotte ( <i>Journal officiel</i> du 28 juillet 2009) .....   | 34 |
| <b>Arrêté du 21 juillet 2009</b> portant nomination au cabinet du ministre ( <i>Journal officiel</i> du 30 juillet 2009) .....  | 35 |
| <b>Arrêté du 23 juillet 2009</b> portant création et répartition de sections d'inspection du travail ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> août 2009) .....  | 36 |
| <b>Arrêté du 24 juillet 2009</b> portant cessation de fonctions au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi ( <i>Journal officiel</i> du 25 juillet 2009) .....  | 37 |
| <b>Arrêté du 27 juillet 2009</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 12 août 2009)  | 38 |
| <b>Arrêté du 27 juillet 2009</b> portant nomination (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 12 août 2009)  | 39 |
| <b>Arrêté du 29 juillet 2009</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 5 août 2009)  | 40 |
| <b>Arrêté du 29 juillet 2009</b> portant nomination au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée des aînés ( <i>Journal officiel</i> du 8 août 2009) .....  | 41 |
| <b>Arrêté du 29 juillet 2009</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009)   | 42 |
| <b>Arrêté du 29 juillet 2009</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009)   | 43 |
| <b>Arrêté du 3 août 2009</b> portant nomination au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité ( <i>Journal officiel</i> du 8 août 2009) .....  | 44 |
| <b>Arrêté du 3 août 2009</b> portant nomination au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité ( <i>Journal officiel</i> du 8 août 2009) .....  | 45 |
| <b>Arrêté du 11 août 2009</b> portant agrément de l'accord concernant les arrêts temporaires d'activité au sein de la société Trigano ( <i>Journal officiel</i> du 13 août 2009) .....  | 46 |



|  |    |
|--|----|
| <b>Décision modificative du 28 juillet 2009</b> portant délégation de signature (direction générale du travail)<br>( <i>Journal officiel</i> du 8 août 2009) .....   | 47 |
| <b>Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009</b> ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009) .....   | 48 |
| <b>Avis</b> relatif à l'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins ( <i>Journal officiel</i> du 25 juillet 2009) .....   | 49 |
| <b>Avis</b> relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins ( <i>Journal officiel</i> du 28 juillet 2009) .....   | 50 |
| <b>Avis</b> relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins ( <i>Journal officiel</i> du 28 juillet 2009) .....   | 51 |
| <b>Avis</b> relatif à la consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées par les mesures d'application de l'article L. 3121-52 du code du travail relatives au contrôle de la durée du travail ( <i>Journal officiel</i> du 8 août 2009) .....  | 52 |
| <b>Avis</b> relatif à l'extension et à l'élargissement de l'accord du 23 mars 2009 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009) .....  | 53 |
| <b>Saisine</b> du Conseil constitutionnel en date du 27 juillet 2009 présentée par au moins soixante députés, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2009-588 DC ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009) .....  | 54 |
| <b>Saisine</b> du Conseil constitutionnel en date du 27 juillet 2009 présentée par au moins soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2009-588 DC ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009) .....  | 55 |
| <b>Observations</b> du Gouvernement sur les recours dirigés contre la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires ( <i>Journal officiel</i> du 11 août 2009) ..... | 56 |

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Contrat aidé

#### **Circulaire interministérielle n° 2009-04 du 5 mars 2009 relative au plan de relance des contrats aidés**

NOR : ECEF0980978C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Instruction ministérielle n° 2008-17 du 30 octobre 2008 relative à la programmation territorialisée des politiques de l'emploi 2008 et 2009 ;
- Note DGEFP du 27 novembre 2008 relative à la programmation territorialisée des contrats aidés 2009 (notification des moyens physico-financiers pour 2009) ;
- Circulaire DGEFP n° 2008-22 du 12 décembre 2008 relative au pilotage physico-financier des contrats relevant du secteur non marchand.

*Monsieur le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, Monsieur le secrétaire d'Etat à l'intérieur et aux collectivités territoriales à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle).*

Dans l'instruction ministérielle visée en référence et à l'occasion d'une réunion présidée par le Président de la République, l'importance de la politique de relance des contrats aidés vous a été rappelée. Les premières semaines de l'année 2009 montrent des résultats nettement en deçà des objectifs fixés pour la programmation du 1<sup>er</sup> semestre 2009 et il est donc impératif de renforcer la mobilisation.

Dans ce contexte, la présente instruction vous rappelle les principaux leviers d'action dont vous disposez. A cet égard, nous vous demandons de veiller personnellement aux points suivants :

### **1. Le rôle des services de l'Etat**

#### *1.1. L'information et la prospection des grands employeurs*

Les collectivités territoriales et leurs établissements, les hôpitaux, les services de l'éducation nationale, les structures du secteur médico-social... devront être systématiquement sollicités par vous-mêmes et les services de l'emploi placés sous votre autorité. Ce travail de prospection et d'information doit être régulier. Vous y associerez, pour les collectivités territoriales, les associations d'élus, les délégations régionales du CNFPT et les centres de gestion. Vous accorderez également une importance particulière à la mobilisation des employeurs du secteur associatif et des structures de l'insertion par l'activité économique.

#### *1.2. Les questions de métiers et de formation*

Les perspectives ouvertes par la réforme programmée de la formation professionnelle, les plans métiers des différents ministères (petite enfance, personnes âgées, par exemple) comme l'ouverture, par la loi généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion des formations, des actions de formation du CNFPT aux salariés en contrats aidés doivent permettre de renforcer la vocation d'étape d'un véritable parcours d'insertion professionnelle de ces dispositifs. Afin de construire ces parcours, vous mobiliserez les branches professionnelles, le conseil régional et l'ensemble de vos outils de GPEC.

#### *1.3. La contractualisation avec les collectivités territoriales*

Les pactes territoriaux d'insertion qui peuvent être conclus entre l'Etat et les conseils généraux offrent une occasion renouvelée de renforcer les partenariats noués avec les collectivités territoriales depuis le plan de cohésion sociale autour des questions de prescription et d'accompagnement des salariés en contrats aidés. Nous vous demandons de saisir cette occasion pour examiner avec les présidents des conseils généraux les moyens d'une mobilisation concertée des différents outils disponibles.

#### *1.4. La mobilisation des départements ministériels*

En plus de votre action spécifique en direction de l'éducation nationale, vous réunirez régulièrement à vos côtés les correspondants des principaux secteurs ministériels concernés.

## 2. La mobilisation de Pôle emploi

Vous disposez, avec la convention régionale prévue par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, d'un outil de mobilisation de Pôle emploi sur l'ensemble des politiques de l'emploi, en particulier les contrats aidés.

Vous vous impliquerez personnellement dans cette négociation, en intégrant les objectifs de performance en matière d'entrées et de sorties vers l'emploi des contrats aidés.

Votre implication dans le développement d'une offre d'emplois de contrats aidés de qualité (*cf.* 1. *supra*), et à laquelle Pôle emploi a bien sûr vocation à être associé, mettra celui-ci en situation d'orienter, prescrire et accompagner avec encore plus d'efficacité les salariés en contrat aidé.

Vous nous rendrez compte des difficultés éventuellement rencontrées dans la mise en œuvre des présentes instructions.

*Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi,*  
LAURENT WAUQUIEZ

*Le secrétaire d'Etat à l'intérieur  
et aux collectivités territoriales,*  
ALAIN MARLEIX

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

*Apprentissage  
Financement  
Taxe*

### **Circulaire n° 2009-13 du 5 mai 2009 relative au développement et au financement des écoles de la deuxième chance**

NOR : ECED0911259C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date d'application* : immédiate.

*Résumé* : le Gouvernement se fixe l'objectif d'un déploiement des écoles de la deuxième chance sur l'ensemble du territoire avec la volonté d'atteindre 12 000 places dans ces écoles d'ici à 2010. Cela implique 7 200 places supplémentaires sur les années 2009-2010, dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les régions et les autres locaux. Pour y parvenir, l'Etat mobilisera 26 M€ en 2009-2010 dans le cadre du Fonds d'investissement social.

*Mots clés* : écoles de la deuxième chance (E2C), Commission nationale de labellisation, cahier des charges des écoles de la deuxième chance, taxe d'apprentissage, Fonds d'investissement social (FISO).

*Références* :

Articles L. 214-14 et D. 214-9 à D. 214-12 du code de l'éducation ;

Loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 modifiée relative à la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles ;

Décret n° 2009-221 du 24 février 2009 relatif aux conditions de financement des écoles de la deuxième chance par la taxe d'apprentissage ;

Instruction n° 09-060 JS du 22 avril 2009 relative à la prévention du décrochage scolaire et de l'accompagnement des jeunes sortant sans diplôme du système scolaire.

*Le ministre de l'éducation nationale le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, la secrétaire d'Etat chargée de la politique de la ville, le haut-commissaire à la jeunesse à Madame et Messieurs les préfets de région (pour attribution) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour information) ; Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie (pour information) ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Messieurs les directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Languedoc-Roussillon et de Provence-Alpes-Côte d'azur.*

Le Président de la République a exprimé, dans son discours du 8 février 2008, sa volonté de réduire significativement le nombre de jeunes sans qualification et fait de la deuxième chance une priorité, concrétisée par la dynamique Espoir banlieues et les actions engagées à la suite du comité interministériel des villes (CIV) du 20 juin 2008 et le comité interministériel pour la jeunesse du 30 janvier 2009.

Les écoles de la deuxième chance (E2C) créées sur le territoire, à l'initiative des collectivités territoriales et des acteurs de l'insertion professionnelle participent pleinement de cette priorité (*cf.* annexes I à I *ter*) puisqu'elles proposent aux jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplôme, un parcours de formation personnalisé, incluant une période d'alternance, en cohérence avec la démarche engagée au niveau communautaire.

Sont qualifiés d'écoles de la deuxième chance les établissements ou organismes de formation, attributaires du label éponyme, se conformant aux critères définis par le cahier des charges (*cf.* annexe 2 *bis*) établi par le réseau français des écoles de la deuxième chance sur avis conforme des ministres chargés de l'éducation et de la formation professionnelle.

Pour concrétiser l'ambition annoncée le 18 février 2009 de soutenir, via le fonds d'investissement social, les programmes de formation pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire, le Gouvernement souhaite contribuer au déploiement du réseau des écoles sur l'ensemble du territoire, dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les régions.

Dans cette perspective, la présente circulaire vous fixe des objectifs de développement des écoles de la deuxième chance et précise les modalités selon lesquelles vous mobiliserez les régions et les autres acteurs locaux en vue de les atteindre (I).

Elle expose les processus de conventionnement et de labellisation des structures candidates (II) et détaille la nature et les modalités des financements pouvant être mobilisés pour conventionner les structures s'engageant dans le processus de la labellisation (III).

## I. – PROGRAMME DE DÉPLOIEMENT DES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

### I.1. OBJECTIFS DE DÉPLOIEMENT DES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

Le Gouvernement s'est fixé pour objectif de créer 3 000 places supplémentaires dans les E2C en 2009 et 4 200 places en 2010, pour atteindre 12 000 places en 2010.

Il s'agit de faire en sorte que chaque région dispose d'une école de la deuxième chance comprenant, si un tel besoin est avéré (au moins 60 élèves accueillis), un site par département.

A ce jour, trente-neuf projets sont identifiés sur le territoire national par la tête de réseau E2C France (cf. annexe 3 *ter*) dont dix pourront bénéficier de l'aide au démarrage de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé, cf. III 2).

Vous établirez un plan pluriannuel régional de développement des écoles de la deuxième chance, résultant d'un diagnostic territorial, que vous concerterez avec le président du conseil régional et les autres acteurs locaux, communes, départements et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Vous ferez apparaître dans ce plan la manière dont s'insèrent les E2C dans l'ensemble des dispositifs en direction des jeunes les moins qualifiés. Vous indiquerez, en particulier le mode de coopération envisagé avec le réseau des missions locales, ainsi qu'avec les partenaires emploi-formation de votre territoire.

Vous nous transmettez pour le 22 juin au plus tard, sous double timbre DGEFP et ACSé, le plan pluriannuel de développement que vous avez élaboré accompagné des critères de conventionnement envisagé. Vous nous ferez part, dans le même délai, des conventions que vous auriez déjà passées avec certaines écoles et du processus de contractualisation envisagé avec les partenaires locaux susmentionnés.

### I.2. MODALITÉS DE DÉPLOIEMENT DES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

Il vous appartient, en partenariat avec la région et les autres collectivités territoriales et EPCI, de faire émerger les projets qui seront susceptibles d'être conventionnés et labellisés s'ils répondent aux objectifs de déploiement et aux critères de qualité prévus par le label.

Pour parvenir à cet objectif, et en tenant compte des priorités du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), vous procéderez, en collaboration avec les collectivités territoriales, à des appels à projets permanents intégrant tout à la fois le cahier des charges et le guide de labellisation du réseau, figurant en annexes II *bis* et II *ter*. Peuvent répondre à ces appels à projets, tant les établissements existants que les porteurs de nouveaux projets (par création et/ou transformation-extension d'établissement).

Pour ce qui concerne l'Etat, vous vous attacherez dans l'examen des projets à vérifier en particulier :

- le ciblage des territoires les plus pertinents au regard des besoins en formation ;
- l'ouverture proposée par le candidat sur des secteurs d'activité ou des métiers identifiés comme prioritaires sur les bassins d'emploi concernés.
- les volumes cibles (nombre de jeunes) et profils (niveaux) prioritaires des jeunes à l'entrée du dispositif, au regard des besoins locaux ;
- les objectifs qui vous seront proposés, notamment en termes de sortie vers l'emploi durable ;
- les partenaires parties prenantes au projet (autres financeurs, entreprises privées partenaires techniques, ancrage territorial...);
- les modalités de suivi et d'évaluation des actions.

## II. – PROCESSUS DE CONVENTIONNEMENT ET DE LABELLISATION DES PROJETS D'ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE (CF. ANNEXES 4 ET 4 *BIS*)

Il importe que les conditions de conventionnement et de labellisation soient parfaitement connues des structures qui répondront aux appels à projets.

Vous veillerez par conséquent à ce que les principes de conventionnement susmentionnés au I.2 ainsi que le cahier des charges et le guide de labellisation puissent être largement diffusés auprès de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de votre territoire.

Les candidats devront donc, à la fois déposer auprès de vous la réponse qu'ils apportent aux critères de conventionnement figurant dans les appels à projets et remettre, en vous tenant informé, leur candidature au label auprès du réseau E2C.

Vous procéderez à l'examen de la qualité du projet au regard des possibilités de conventionnement. Pour ce faire, vous prendrez l'attache de vos partenaires locaux et autres financeurs, dans le cadre d'un comité de pilotage *ad hoc*, lequel émettra un avis motivé sur les projets qui lui auront été soumis. Cet avis sera transmis pour information à la Commission nationale de labellisation. Vous nous adresserez également votre avis, sous le timbre de la DGEFP.

Dès lors que vous aurez rendu un avis positif, vous établirez une convention d'une durée maximum de un an avec les établissements candidats. La mise en œuvre de cette convention sera conditionnée par l'engagement de la structure, sous un délai de trois mois, dans la démarche d'évaluation conduisant à la labellisation.

Le comité de pilotage précité se prononcera, au vu du bilan de l'année de conventionnement et après labellisation, sur le renouvellement de la convention. Vous trouverez en annexes IV et IV *bis* le descriptif du processus de labellisation et celui du processus de conventionnement.

Pour les écoles existantes, déjà labellisées ou déjà inscrites dans le processus de labellisation, qui répondraient aux appels à projets sous forme d'extension qualitative et/ou quantitative de leurs capacités d'accueil, le conventionnement sera adapté aux réalités territoriales et vous veillerez à informer la DGEFP et l'ACSé.

### III. – FINANCEMENTS MOBILISABLES POUR LE FONCTIONNEMENT ET L'EXTENSION DES ECOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

Vous vous appuyerez sur la mobilisation des ressources financières ci-après, dans le cadre d'une contractualisation avec vos partenaires.

Vous observerez un principe fort sur la durée de la convention, le financement de l'Etat ne pourra pas dépasser le tiers du coût total de l'action.

Vous veillerez, dans cette configuration, à ce que l'accroissement de la part du budget des écoles de la deuxième chance financée au titre de l'Etat n'entraîne pas une baisse concomitante des soutiens financiers émanant des collectivités territoriales et puisse contribuer à la création de nouvelles places.

#### III.1. INTERVENTION DU FONDS D'INVESTISSEMENT SOCIAL (FISO)

L'enveloppe qui vous est allouée au titre du Fonds d'investissement social (FISO) en vue du déploiement des E2C pour la période 2009-2010 est de 26 millions d'euros, à raison de 7 millions d'euros en 2009 et 19 millions d'euros en 2010. Les financements mobilisables au titre du FISO peuvent porter sur l'extension de sites ou de places dans une école déjà existante et le développement de nouveaux projets (*cf.* annexe III *ter*).

Pour votre information et afin de vous aider à apprécier la pertinence du volet financier des projets qui vous seront soumis, le coût moyen constaté pour les écoles existantes est de 5 300 € par stagiaire accueilli, hors rémunération. Votre financement s'inscrivant dans le régime de la subvention, il ne s'agit pas d'un tarif, mais d'une clé de lecture des budgets prévisionnels de l'action qui vous seront soumis et dont l'Etat n'est pas le seul financeur.

Vous vous inspirerez des modalités de conventionnement mises en œuvre pour les missions locales (circulaire DGEFP n° 2007-26 du 12 octobre 2007).

La DGEFP vous adressera, sur la base des projets connus et des premiers besoins dont vous nous aurez fait part, une répartition prévisionnelle des crédits disponibles par région.

Vous veillerez à ce que les crédits du FISO et de l'ACSé mentionnés au III.2 ne financent pas les mêmes opérations.

#### III.2. APPUI DE L'AGENCE NATIONALE POUR LA COHESION SOCIALE ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES (ACSÉ) AU DÉPLOIEMENT DES ECOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

L'ACSé, avec l'appui du réseau des E2C, a d'ores et déjà identifié dix écoles et sites nouveaux, portés par les acteurs locaux, dont le démarrage est programmé en 2009. Pour accompagner ces projets, vous disposerez d'une délégation spécifique de l'ACSé de 100 000 € pour les écoles nouvelles et de 50 000 € pour les nouveaux sites créés (antennes appartenant à une école existante, mais localisées sur un autre site). Parallèlement, et pour permettre un développement et une consolidation en amont du réseau existant, l'ACSé attribue aux E2C existantes une subvention proportionnelle au nombre de sites développés, soit 9 000 € par site, et au nombre de jeunes accueillis résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, soit 700 € en moyenne par stagiaire (*cf.* annexes III et III *bis*). La somme ainsi calculée est néanmoins plafonnée afin de tenir compte de la taille de l'établissement.

#### III.3. AUTRES FINANCEMENTS

Le cofinancement par le Fonds social européen (FSE) pourra être mobilisé au profit des écoles de la deuxième chance selon les conditions de droit commun prévues par les programmes opérationnels.

Vous rappellerez également aux porteurs de projet les autres sources de financement mobilisables, dans le cadre de démarches initiées par les écoles de la deuxième chance, soit auprès des organismes habilités à cet effet, soit auprès des entreprises dans le cadre de développement de partenariats.

##### A. – *Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue*

Les écoles de la deuxième chance déclarées comme organisme de formation peuvent percevoir les versements, au titre du plan de formation, soit des employeurs, soit des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre du financement de la formation professionnelle continue (2° de l'art. L. 6331-19 du code du travail et 3° de l'art. R. 6332-60 du code du travail).

B. – *Fraction dite du hors-quota de la taxe d'apprentissage*

Au regard des dispositions du décret 2009-221 du 24 février 2009 relatif aux conditions de financement des écoles de la deuxième chance par la taxe d'apprentissage, les structures ayant obtenu le label « école de la deuxième chance », mentionné aux articles D. 214-9 et D. 214-10 du code de l'éducation, peuvent bénéficier de versements exonérateurs au titre de la catégorie A du hors-quota.

Par ailleurs, l'accord-cadre conclu entre l'assemblée française des chambres de commerce et d'industrie (ACFCI) et le réseau des écoles de la deuxième chance en France, en date du 7 février 2008, prévoit que les fonds de la taxe d'apprentissage peuvent être alloués aux E2C (*cf.* annexe III *quater*).

Il vous appartient de vous assurer de la mise en œuvre effective de ce partenariat au niveau régional et d'encourager les écoles de la deuxième chance à poursuivre cette coopération avec d'autres organismes collecteurs régionaux de la taxe d'apprentissage.

III. 4. DÉVELOPPEMENT DU PARTENARIAT  
ENTRE LES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE  
ET LES ENTREPRISES PRIVÉES

De nombreuses entreprises ont mis en place des fondations, qui ont notamment pour objectif d'offrir des solutions aux jeunes sans qualification. Les prestations mises en œuvre par ces fondations d'entreprises recoupent largement les objectifs poursuivis par les écoles de la deuxième chance. Parmi ces fondations d'entreprises, on peut citer :

- la fondation Total ;
  - le passeport pour l'emploi du groupe Vinci ;
  - le mécénat d'entreprise du groupe Veolia ;
- l'association Jeremy sur la plate-forme aéroportuaire de Roissy.

Il apparaît donc pertinent que vous portiez une attention particulière, au niveau local, à l'articulation et la cohérence de ces initiatives portées par les écoles, les fondations et les acteurs présents sur le champ de la préqualification des jeunes.

Nos services se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de la présente instruction.

*Le ministre de l'éducation nationale,*  
XAVIER DARCOS

*Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi,*  
LAURENT WAUQUIEZ

*La secrétaire d'Etat  
chargée de la politique de la ville,*  
FADELA AMARA

*Le haut-commissaire à la jeunesse,*  
MARTIN HIRSCH

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

*Emploi*  
*Formation professionnelle*  
*Handicapé*  
*Service public de l'emploi*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction  
du service public de l'emploi

**Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH)**

NOR : ECED0912193C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

**Résumé :** le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) est un document écrit unique et partagé. Il comprend la totalité des actions mises en œuvre par le SPE élargi et ses partenaires qui contribuent à l'insertion des travailleurs handicapés. Le PRITH prend ainsi une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action, une évaluation concertée. Il est décliné au niveau territorial. Ainsi conçu, le plan d'action doit s'assurer de la complémentarité des interventions des différents acteurs.

**Mots clés :** PRITH, PDITH, handicap, travailleurs handicapés, SPE, CCREFP, AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, AAH, emploi, formation.

**Annexes :**

- Annexe I. – Les outils et les actions des PRITH par axes d'intervention ;
- Annexe II. – Convention type de groupement de commandes ;
- Annexe III. – Les indicateurs de suivi des PRITH.

**Textes de référence :**

- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
  - Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
  - Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
  - Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.
- La présente circulaire annule et remplace les circulaires et notes d'orientation précédentes sur ce thème : note d'orientation DGEFP n° 99-33 du 26 août 1999, circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 dans ses dispositions sur les PDITH et PRITH.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon ; Monsieur le directeur régional de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Mesdames et Messieurs les préfets de département Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

### S O M M A I R E

**1. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés : plan d'action unique pour l'emploi des travailleurs handicapés**

- 1.1. *Un plan régional d'action global et intégré*
- 1.2. *Des objectifs structurant l'action de l'ensemble des partenaires*



## 2. Le fonctionnement du PRITH

- 2.1. *Les instances de pilotage et de suivi du PRITH*
- 2.2. *L'animation territoriale du PRITH*

## 3. La déclinaison du PRITH aux échelons territoriaux : les plans locaux d'insertion des travailleurs handicapés (PLITH)

## 4. Le bilan du PRITH et l'évaluation des actions

- 4.1. *Le contenu*
- 4.2. *La méthode*

L'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées a mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats afin d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi le plus rapide et le plus efficace possible. Tel était l'objet de la circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007.

Une nouvelle impulsion a été donnée par le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap du 10 juin 2009 à travers le pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés, qui prévoit diverses mesures destinées à favoriser l'accès à la formation (politiques régionales concertées) et à l'emploi des personnes en situation de handicap et à lever les obstacles à leur recrutement par les entreprises, à un moment où la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi et de l'accès à la formation doit être améliorée (taux de chômage à 19 % en 2007 ; 80 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP). Ces mesures complètent les orientations définies dans le cadre de la convention d'objectifs 2008-2010 conclue entre l'Etat et l'AGEFIPH.

Dans ce cadre, il est envisagé de repositionner les plans d'insertion des travailleurs handicapés afin qu'ils prennent, dès 2009-2010, une dimension régionale globale et intégrée. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) doit devenir le plan d'action unique du service public de l'emploi (SPE) et de ses partenaires (là où parfois, actuellement, les plans s'additionnent, se chevauchent).

Il doit prendre en compte le nouveau contexte législatif et institutionnel, et notamment l'arrivée de Pôle emploi et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Cette réforme vise à renforcer le pilotage stratégique et à mettre en place une logique de projet dans la conduite du plan pour introduire davantage de souplesse et de complémentarité dans la mise en œuvre des actions et y associer les nouveaux acteurs. Cette organisation est cohérente avec la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et la mise en place des DIRECCTE.

### 1. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés : plan d'action unique pour l'emploi des travailleurs handicapés

#### 1.1. *Un plan régional d'action global et intégré*

L'échelon régional est l'échelon stratégique de définition et de mise en cohérence des politiques d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés. C'est à ce niveau que doivent être pilotée cette politique et défini le diagnostic, les objectifs ainsi que les actions à mettre en œuvre.

Afin d'assurer une plus grande lisibilité de l'action du SPE et de ses partenaires, le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doit s'inscrire dans une dimension globale et intégrée. A cet effet, il a vocation à être le plan d'action unique de la politique d'emploi et de formation des travailleurs handicapés.

Cette organisation peut permettre, en outre, d'accélérer les initiatives locales et d'optimiser les ressources et les efforts territoriaux. Elle permet enfin d'organiser un suivi et une évaluation efficaces des actions entreprises au regard des objectifs fixés.

Le plan recense l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques définies par les différents acteurs. Leur mise en œuvre au niveau régional doit tenir compte des spécificités locales. Il intègre, à ce titre, les engagements des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes (Etat-AGEFIPH, Etat-Pôle emploi, AGEFIPH-conseils régionaux...) ainsi que les autres plans d'action, notamment celui mis en œuvre au titre de la politique concertée de formation, en assurant une cohérence d'ensemble. Il comprend également les autres actions décidées par le comité de pilotage du PRITH, qui viennent compléter les actions des institutions.

Le plan est élaboré par le service public de l'emploi sous l'autorité du préfet de région. C'est un document écrit, unique et partagé par tous les partenaires, concourant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, et en premier lieu l'AGEFIPH, Pôle emploi et les conseils généraux et régionaux.

Le PRITH doit comprendre :

- un diagnostic régional, en cohérence avec les diagnostics locaux ;
- des objectifs chiffrés pour chacun des grands axes d'intervention. Les objectifs retenus sont déclinés et mis en œuvre au niveau départemental et local ;
- un plan d'action régional par axes d'intervention ;
- la définition des moyens mobilisables pour la mise en œuvre des actions ;
- des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation comprenant notamment ceux définis dans l'annexe III.

## 1.2. Des objectifs structurant l'action de l'ensemble des partenaires

Le plan d'action régional est élaboré sur la base d'un diagnostic unique et partagé par le SPE et ses partenaires. Celui-ci détecte et analyse les besoins emploi-formation des travailleurs handicapés au regard de ceux des entreprises et des employeurs publics dans les territoires concernés.

### 1.2.1. L'élaboration d'un diagnostic unique et partagé

Le diagnostic spécifique « travailleurs handicapés » fait partie intégrante du diagnostic de la politique générale d'emploi et de formation professionnelle. Le diagnostic constitue un outil indispensable au pilotage de cette politique, qui doit permettre de construire une stratégie globale au niveau de la région. De ce fait, il doit être unique et partagé par tous les acteurs.

Le diagnostic doit comporter des éléments de contexte et les principales données sur l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés dans le territoire. Il doit identifier les besoins et difficultés des personnes handicapées dans leur démarche d'insertion professionnelle ainsi que ceux des entreprises privées et publiques, notamment au regard de l'obligation d'emploi. Il analyse les principaux freins et obstacles à l'emploi, qu'ils soient conjoncturels, structurels ou institutionnels. Il comporte une étude des sources d'information disponibles et un état des récentes évolutions et tendances de l'emploi des travailleurs handicapés. Son volet relatif à la formation professionnelle correspond au diagnostic élaboré dans le cadre des politiques concertées de formation.

Son élaboration est assurée par un acteur de cette politique ou un prestataire désigné à cet effet par le comité de pilotage du PRITH (*cf.* 2.2.4). L'ensemble des contributeurs sont mobilisés en vue d'élaborer ce diagnostic (conseil régional et CCREFP en matière de formation, Pôle emploi, l'AFPA, l'AGEFIPH, les MDE, les CARIF, les OREF, les SEPES des DIRECCTE, les observatoires spécialisés...).

Il intègre les diagnostics locaux en les mettant en cohérence avec les problématiques régionales.

### 1.2.2. La fixation d'objectifs autour de grands axes

Au-delà des stricts constats statistiques, le diagnostic doit permettre la définition d'objectifs cibles, autour de quelques grands axes d'intervention adaptés au contexte, aux besoins des personnes, des territoires, des entreprises privées et des employeurs publics, quel que soit leur effectif, ainsi qu'aux objectifs définis nationalement (PAP...).

Les axes suivants peuvent utilement structurer le PRITH : l'accès à la formation professionnelle (au travers des politiques régionales concertées de formation), l'accès à l'emploi, la sensibilisation des employeurs privés et publics et enfin le maintien dans l'emploi. L'organisation des partenariats doit être intégrée dans chacun de ces axes.

Ces axes peuvent être complétés par d'autres axes propres à la situation locale (*cf.* annexe I sur les axes, les moyens et les actions du PRITH).

Une attention particulière doit être portée sur l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, comme les bénéficiaires de l'AAH, ainsi que sur le maintien dans l'emploi, notamment, des salariés menacés de licenciement pour inaptitude médicale. L'accès à l'emploi des jeunes handicapés (étudiants...) doit également faire l'objet d'une approche particulière (relation avec l'éducation nationale, les entreprises...).

Pour chaque axe, des actions sont identifiées et des indicateurs de suivi et d'évaluation sont déterminés (*cf.* point 4 consacré à l'évaluation). Les objectifs et les actions figurant dans le PRITH doivent être cohérents avec ceux arrêtés par les acteurs et déclinés au niveau régional.

## 2. Le fonctionnement du PRITH

### 2.1. Les instances de pilotage et de suivi du PRITH

#### 2.1.1. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage, présidé par le préfet de région, arrête le PRITH et s'assure de l'atteinte des objectifs qui sont fixés. C'est l'instance décisionnaire. A ce titre, il :

- élabore et valide le diagnostic emploi-formation unique et partagé ;
- définit les objectifs à atteindre par axes d'intervention ;
- arrête le plan d'actions (annuel ou pluriannuel) à mettre en œuvre pour chaque axe ;
- définit les modalités d'animation territoriale du PRITH ;
- établit en fin d'année un bilan des actions ;
- arrête les échelons infrarégionaux de déclinaison du PRITH ainsi que les modalités d'organisation du travail afin d'assurer une mise en œuvre cohérente.

Le comité réunit, outre l'Etat et l'AGEFIPH, les membres du SPE (Pôle emploi...) et ses partenaires (conseil général, MDPH, conseil régional) ainsi que le représentant du FIPHP pour intégrer la dimension fonction publique. Sont associées également, chaque fois que nécessaire, les DRASS et les DDASS pour assurer le lien avec l'accompagnement social.

Le comité de pilotage veille à intégrer les objectifs et les actions définies dans le cadre des autres conventions ou plans d'actions du SPE.

Il s'assure également de la coordination et de la cohérence de son action avec les autres instances chargées de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs handicapés (comité de pilotage et comité de concertation régional des Cap Emploi, comité de suivi régional de la convention Etat-AGEFIPH, CCREFP, CRE, pactes territoriaux de la fonction publique et du secteur privé...) en respectant les compétences et attributions de ces instances.

### 2.1.2. Les instances de réflexion

Le comité de pilotage peut prévoir la constitution d'instances de consultation. Lieux d'échange, de débat et de circulation de l'information, ils doivent aussi être forces de proposition et faciliter les décisions du comité de pilotage en identifiant les freins et les leviers ainsi que les actions et les moyens nécessaires à mobiliser sur les différents axes. Celles-ci peuvent être animées par un représentant du comité de pilotage.

Les partenaires sociaux et les associations représentant les personnes handicapées ou œuvrant pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sont associés à cette réflexion.

## 2.2. L'animation territoriale du PRITH

Afin d'assurer davantage de cohérence dans la mise en œuvre du plan d'action, l'animation des différents acteurs de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés s'avère nécessaire. Il appartient au comité de pilotage de déterminer la meilleure organisation à mettre en place en fonction du contexte régional. Différentes organisations peuvent être envisagées. Celles qui sont décrites ci-dessous ne sont pas exclusives.

### 2.2.1. Un chef de file par axe thématique d'intervention

Le comité de pilotage peut désigner en son sein un chef de file pour chacun des axes du PRITH, dont les missions peuvent être les suivantes :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des actions ;
- assurer la coordination des acteurs ;
- jouer un rôle d'alerte du comité de pilotage en cas de difficultés et de veille sur des besoins nouveaux ou manquant détectés ;
- assurer l'information et l'appui aux réseaux des partenaires ;
- proposer de nouveaux partenariats au comité de pilotage et les organiser : rapprochement des milieux ordinaire et protégé, adhésion de nouvelles structures dans le cadre de réseaux de référents handicap ;
- assurer, dans le cadre des orientations du comité de pilotage, la communication du PRITH (actions conjointes avec des associations de personnes handicapées dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées...);
- assurer l'évaluation et le bilan des actions.

A titre d'exemple, l'Etat pourrait être le chef de file de l'axe « accès à l'emploi », le conseil régional ou l'Etat celui de l'axe « accès à la formation professionnelle ». L'AGEFIPH pourrait être le chef de file des axes « sensibilisation des employeurs privés et publics » et « maintien dans l'emploi ».

Le chef de file peut décider de déléguer, sous sa responsabilité, la réalisation de cette mission à un prestataire externe (pour les modalités de recrutement d'un prestataire par l'Etat, *cf. infra*-point 2.2.4).

### 2.2.2. Un chef de file par axe complété d'une coordination régionale transversale

Le comité de pilotage peut décider de mettre en place, en complément de ce dispositif de chefs de file, une coordination régionale transversale afin d'assurer une cohérence et une complémentarité des actions mises en œuvre dans les différents axes. Cette coordination peut être assurée par un acteur de cette politique ou un prestataire recruté à cet effet (pour les modalités de recrutement et de financement d'un prestataire, *cf. infra*-point 2.2.4). L'intérêt et la pertinence d'une telle coordination ont été prouvés dans un certain nombre de PDITH actuels. Dans cette hypothèse, le comité de pilotage définit les missions du coordinateur et leur articulation avec celles des chefs de file.

### 2.2.3. Une coordination régionale transversale seule

Si l'organisation par chef de file n'apparaît pas adaptée, le comité de pilotage peut décider de mettre en place une unique coordination régionale transversale globale en vue d'assurer la cohérence d'ensemble du PRITH. Le comité détermine les modalités d'organisation de la coordination (interne ou externe) dans une logique de projet dynamique et transverse. Les missions du coordinateur peuvent être celle du chef de file, identifiées au point 2.2.1.

Cette coordination peut être assurée par un membre du comité de pilotage ou par un prestataire recruté à cet effet. En cas de recours à un prestataire, un cofinancement de la prestation par les membres du comité de pilotage (Etat, AGEFIPH, FIPHP...) peut être recherché (pour les modalités de recrutement et de financement d'un prestataire, *cf. infra*-point 2.2.4).

### 2.2.4. Achat de prestations dans le cadre de l'animation du PRITH

Dès lors que l'Etat assure, pour tout ou partie, le financement d'une prestation dans le cadre de l'animation du PRITH, les procédures d'appel d'offre du code des marchés publics doivent être respectées. La procédure d'achat doit se dérouler en deux étapes :

- constitution d'un groupement par le biais d'une convention ;

- cette convention, signée par l'ensemble des membres du groupement, désigne comme pouvoir adjudicateur/coordonnateur le préfet de région et définit les modalités de fonctionnement du groupement (*cf.* convention type en annexe II) ;
- portage de la procédure et exécution du marché.

Le coordonnateur désigné par la convention constitutive du groupement met en œuvre la procédure de passation du marché, le notifie et l'exécute au bénéfice de l'ensemble des membres du groupement.

Le choix des prestataires peut notamment s'appuyer sur les compétences et savoir-faire identifiés dans le cadre de la mise en œuvre actuelle des PRITH et des PDITH.

Les crédits « Mesures en faveur des travailleurs handicapés » du BOP 102 peuvent être mobilisés à cette occasion (9,82 M€ en LFI 2009). Dans le cas de marchés pluriannuels, il importe de prévoir la disponibilité des crédits.

A noter :

Concernant les conventions en cours, conclues dans le cadre de l'animation des PRITH et PDITH, il apparaît souhaitable de les maintenir jusqu'à leur terme. A l'expiration de la convention, la procédure d'achat telle qu'indiquée ci-dessus doit être mise en œuvre.

### **3. La déclinaison du PRITH aux échelons territoriaux : les plans locaux d'insertion des travailleurs handicapés (PLITH)**

Le PRITH peut être utilement décliné au niveau territorial, à travers des plans locaux d'insertion des travailleurs handicapés (PLITH). Cette déclinaison doit permettre d'assurer une mise en œuvre opérationnelle, au plus proche des spécificités des territoires, des orientations stratégiques définies au niveau régional.

Elle peut permettre également d'organiser une meilleure articulation, notamment avec les missions des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), des conseils généraux et des maisons de l'emploi.

Il appartient au comité de pilotage de déterminer le niveau le plus pertinent (département, bassin d'emploi...). Le COPIL peut ainsi décider de conserver les PDITH si le niveau départemental est jugé pertinent.

Qu'il s'agisse du diagnostic, des objectifs, des plans d'actions et de l'évaluation, les PLITH doivent être cohérents avec le PRITH. Ainsi, les objectifs du PLITH doivent être la déclinaison des objectifs régionaux au regard des besoins locaux, complétés si nécessaire par des objectifs locaux spécifiques.

Vous vous appuyerez, chaque fois que vous le jugerez utile, sur la plus-value des PDITH, notamment en termes d'animation et de coordination des acteurs.

Le comité de pilotage du PRITH définit, en concertation avec les instances locales, les modalités d'organisation de l'animation/coordination du PLITH en assurant une cohérence avec l'organisation retenue au niveau régional.

### **4. Le bilan du PRITH et l'évaluation des actions**

#### *4.1. Le contenu*

Le comité de pilotage du PRITH veille à l'évaluation régulière (annuelle) des actions du plan par rapport aux objectifs de résultats fixés (chiffrés autant que possible) et aux moyens juridiques, administratifs et financiers mis en œuvre. Les effets attendus sont relatifs aux bénéficiaires directs, travailleurs handicapés et entreprises, et aux institutions elles-mêmes (amélioration des partenariats...).

L'évaluation doit être un outil de pilotage partagé du PRITH. Le suivi et l'analyse des actions et de leur efficacité permet au comité de pilotage du PRITH d'effectuer annuellement les ajustements nécessaires au déroulement optimal du plan d'actions et de mettre en place des actions prospectives, innovantes et pertinentes.

Un bilan d'étape du PRITH présenté en comité de pilotage à mi-année doit, par exemple, permettre un suivi de proximité du déroulement des actions (partage d'informations, échange, avancée des actions, détection ou anticipation des difficultés...), sans faire l'objet d'une remontée nationale.

L'évaluation doit non seulement porter sur les actions réalisées mais surtout sur leurs résultats. L'évaluation doit également s'interroger sur la plus-value du PRITH : en quoi a-t-il permis d'accroître l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés par rapport au financement d'actions isolées ? A-t-il permis de toucher de nouveaux publics, d'accélérer les délais de traitement des problèmes... ?

#### *4.2. La méthode*

Afin de suivre la mise en œuvre des actions du plan, il est demandé de réaliser un bilan annuel d'activité et une évaluation de l'efficacité des actions inscrites dans le plan régional, au regard des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés fixés (en fin année N-1 ou en début d'année N) par le comité de pilotage.

L'annexe III précise les indicateurs de suivi du PRITH. Ces indicateurs peuvent être utilisés, déclinés ou adaptés pour la réalisation des bilans et l'évaluation des PLITH.

Les objectifs fixés par le comité de pilotage doivent être en cohérence avec les objectifs du PAP, des politiques concertées de formation ainsi qu'avec les objectifs des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes (Etat-AGEFIPH, Etat-Pôle emploi, Agefiph-conseils régionaux...).

Les éléments d'évaluation consolidés et remontés par le niveau régional doivent refléter la capitalisation des bilans des plans locaux. L'évaluation régionale ne doit pas pour autant masquer les disparités, la variété et la qualité des situations locales en matière d'emploi et de formation des travailleurs handicapés.

Les indicateurs de suivi de l'année N (annexe III), le plan d'action et le bilan annuel sont adressés par la DRTEFP (ou DIRECCTE) au plus tard le 30 avril de l'année N + 1 à la DGEFP, Mission pour l'emploi des travailleurs handicapés, au titre des actions réalisées en année N.

Le premier bilan du PRITH devra être remonté à la DGEFP avant le 30 avril 2010 pour les actions réalisées en 2009. Pour aider dans ce travail, la DGEFP transmettra en février de chaque année aux DRTEFP puis aux DIRECCTE, le cadre de suivi prérempli des indicateurs nationaux disponibles. Chaque DRTEFP ou DIRECCTE devra remonter ce cadre de suivi complété de ces mêmes indicateurs au niveau régional. L'annexe III figurant dans la présente circulaire comprend, à titre indicatif, les données nationales disponibles au début de l'année 2009.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : [meth.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:meth.dgefp@finances.gouv.fr) toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

## ANNEXE I

## LES AXES, LES MOYENS ET LES ACTIONS DU PRITH

| DOMAINES D'INTERVENTION du PRITH                     | OUTILS MOBILISABLES  | ILLUSTRATION D' ACTIONS POSSIBLES  |
|--|--|--|
| L'accès à la formation professionnelle.              | Mise en cohérence des actions et partenariats dans le cadre des politiques concertées de formation des TH (schémas régionaux de formation, conseil régional, marché public, AGEFIPH, COM apprentissage, CRP...)<br>Mobilisation des contrats de formation en alternance (professionnalisation, apprentissage).<br>Mobilisation de la validation des acquis de l'expérience.  | Mobilisation du panel d'offre de formation : Etat (CRP, conseil régional, marché public...), AGEFIPH, fonction publique, etc. et organisation leur complémentarité.<br>Intégration de la diversité des objectifs des formations : mobilisation et remise à niveau, préqualifiant, qualifiant, certifiant.<br>Zoom sur l'emploi des jeunes handicapés : les contrats en alternance, les contrats d'objectifs et de moyens (COM), le lien entre formation initiale et continue (partenariats avec l'éducation nationale, les universités, les IME et IMPRO, les missions locales, l'AFU...).   |
| L'accès à l'emploi.                                  | Mise en œuvre de la collaboration avec Pôle emploi.<br>Mobilisation de l'EUR (contrats aidés).<br>Pilotage du réseau des Cap emploi.<br>Mobilisation des aides à l'emploi (RLH, PIE...)<br>Suivi des conventions SPE-MDPH.   | Développement de l'accompagnement médico-professionnel : prestation d'évaluation, bilans individuels...<br>Zoom sur l'accompagnement des publics les plus fragiles : prestations ponctuelles spécifiques sur les handicaps spécifiques (psychiques, épilepsie...), bénéficiaire de minima sociaux.<br>Appui à la création ou à la reprise d'entreprise.<br>Événements et mises en relation : semaine pour l'emploi des PH, forums, sensibilisation et information sur la réglementation et les aides mobilisables en faveur des travailleurs handicapés...<br>Mise en place de « correspondants handicap » parmi les professionnels de l'insertion type conseillers Pôle emploi, mission locale, référent insertion MDPH, structures de l'IAE. |
| La sensibilisation des employeurs privés et publics. | Respect de l'OETH (accompagnement des entreprises, notamment celles à quota zéro...)<br>Favoriser et améliorer le dialogue social (obligation de négocier, accompagnement et suivi des accords...)<br>Développement du partenariat avec le FIPHFP.   | Information des partenaires sociaux, les instances représentatives (CHSCT, syndicats...) et les organisations consulaires sur l'OETH, l'obligation collective de négocier, les aides mobilisables.<br>Encouragement au développement d'un réseau de « correspondants handicap » en entreprise.<br>Organisation d'événements (forum, <i>job dating</i> , petits déjeuners...) dédiés à la mise en relation des employeurs privés et publics, des universités, des entreprises adaptées, des ESAT et des travailleurs handicapés.  |
| Le maintien dans l'emploi.                           | Suivi de la charte régionale dédiée au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.<br>Mobilisation des plans régionaux de santé au travail (PRST) et des MIRTMO.<br>Développer la GPEC et les EDEC.<br>Mobilisation des dispositifs spécialisés de l'assurance maladie (type AMPP : accompagnement au projet professionnel), les services de la MSA...<br>Mobilisation des outils de la formation professionnelle. | Mobilisation des médecins généralistes et des médecins du travail (promotion de la visite de préreprise, de la détection précoce du handicap...)<br>Sensibilisation des branches et fédérations professionnelles au développement de la VAE, à l'emploi des seniors travailleurs handicapés...<br>Mobilisation des prestations d'accompagnement de la vie au travail proposée par l'AGEFIPH.   |

## ANNEXE II

### CONVENTION TYPE DE GROUPEMENT

#### **Convention de groupement de commandes**

Convention établie en application de l'article 8 du code des marchés publics.

La présente convention est établie entre :

- l'Etat, représenté par le préfet de région ;
- l'AGEFIPH (*préciser les éventuels cofinanceurs*).

Il est préalablement exposé ce qui suit :

Dans un souci de coordination et d'organisation des commandes publiques, l'Etat, l'AGEFIPH (*préciser les éventuels cofinanceurs*) ont décidé de se regrouper pour lancer une procédure de passation d'achat public dans le cadre de l'animation des plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Objet*

##### 1.1. Objet de la convention

La présente convention a pour objet :

- de définir les modalités de fonctionnement du groupement constitué entre les membres désignés ci-dessus ;
- de définir les rapports et obligations de chaque membre.

##### 1.2. Objet du marché visé par la présente convention

Le groupement constitué par la présente convention a pour objet de désigner un coordonnateur du groupement pour la préparation, la passation et l'exécution d'un marché public relatif à...dans le cadre de l'animation des plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

#### Article 2

##### *Durée*

La présente convention prend effet à compter de la signature par tous les membres du groupement et expire à l'achèvement du marché susvisé.

#### Article 3

##### *Fonctionnement du groupement*

##### 3.1. Désignation du coordonnateur du groupement

Le préfet de région, ayant le pouvoir adjudicateur, est désigné comme coordonnateur du groupement.

En tant que coordonnateur, le préfet de région est mandaté par l'ensemble des membres du groupement pour procéder à l'organisation de la procédure de passation du marché, ainsi qu'à la signature, à la notification et à l'exécution du marché au nom des membres du groupement, dans le respect des dispositions du code des marchés publics.

##### 3.2. Missions du coordonnateur du groupement

Le coordonnateur du groupement est chargé de procéder à :

- la centralisation des besoins ;
- l'élaboration du dossier de consultation des entreprises en fonction du besoin défini ;
- la définition de l'organisation technique et administrative de la procédure de consultation ;
- l'organisation de la procédure de mise en concurrence et de passation du marché ;
- la signature et la notification du marché ;
- la transmission d'une copie du marché notifié aux membres du groupement ;
- l'exécution du marché, au nom des membres du groupement.

Il associe les membres du groupement à la réalisation de ces missions.

##### 3.3. Rémunération du coordonnateur du groupement

La fonction de coordonnateur du groupement ne donne pas lieu à rémunération ni indemnisation. Le coordonnateur prend en charge l'intégralité des éventuels frais matériels de fonctionnement du groupement.

### 3.4. Fin de mission

La mission du coordonnateur prend fin à l'expiration de la présente convention, telle qu'elle est fixée à l'article 2 ci-dessus.

## Article 4

### *Dispositions financières*

#### 4.1. Principe de financement

L'Etat, l'AGEFIPH (*préciser les éventuels cofinanceurs*) s'engagent à financer le coût total de la prestation retenue à l'issue de la procédure d'achat, à hauteur de ... % pour l'Etat, ... % pour l'AGEFIPH et ... % (*préciser pour les éventuels co-financeurs*).

#### 4.2. Modalité de versement

Dans le cadre d'une prestation unique :

Les membres du groupement s'engagent à mandater 80 % du montant de leur contribution financière respective concomitamment à la notification du marché, et le solde de 20 % à la réception de la prestation.

Dans le cadre de prestations successives donnant lieu à des règlements échelonnés :

Les membres du groupement s'engagent à mandater 80 % du montant de leur contribution financière respective concomitamment à la notification du marché, et le solde de 20 % après épuisement des 80 % initiaux.

Les paiements sont effectués à : *coordonnées bancaires du coordonnateur*.

Ce schéma financier implique, au moment de la notification du marché, que le coordonnateur finance l'avance des fonds.

#### 4.3. Economie et dépassement de coût

Dans l'hypothèse d'un coût total des prestations inférieur ou supérieur au besoin de financement, la part de chaque cofinanceur est réajustée au prorata de sa participation.

## Article 5

### *Modification de la présente convention*

Les éventuelles modifications de la convention constitutive du groupement de commande prennent la forme d'un avenant et doivent être approuvées dans les mêmes termes par l'ensemble des membres du groupement.

La modification prend effet par notification du coordonnateur lorsque l'ensemble des membres ont approuvé les modifications.

## Article 6

### *Commission du groupement*

Une commission d'appel d'offres du groupement est instaurée dès lors qu'une collectivité territoriale ou un établissement public local autre qu'un établissement public de santé ou un établissement public social ou médico-social participe au groupement.

Sont membres de cette commission d'appel d'offres :

- un représentant élu parmi les membres ayant voix délibérative de la commission d'appel d'offres de chaque membre du groupement qui dispose d'une commission d'appel d'offres ;
- un représentant pour chacun des autres membres du groupement, désigné selon les modalités qui leur sont propres.

Lorsqu'il est instauré une commission d'appel d'offres, son président peut désigner des personnalités compétentes dans la matière qui fait l'objet de la consultation. Celles-ci sont convoquées et peuvent participer, avec voix consultative, aux réunions de la commission d'appel d'offres.

La commission d'appel d'offres peut également être assistée par des agents des membres du groupement, compétents dans la matière qui fait l'objet de la consultation ou en matière de marchés publics.

Pour les groupements dans lesquels les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux autres qu'un établissement public de santé ou un établissement public social ou médico-social sont majoritaires, le titulaire est choisi par la commission d'appel d'offres en application des règles prévues par le code des marchés publics pour les collectivités territoriales.

Pour les groupements dans lesquels les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux autres qu'un établissement public de santé ou un établissement public social ou médico-social ne sont pas majoritaires, le titulaire est choisi après avis de la commission d'appel d'offres, selon les modalités définies par la convention constitutive du groupement.



Pour les groupements constitués entre des personnes ne disposant pas de commission d'appel d'offres, le titulaire est choisi selon les modalités définies par la convention constitutive du groupement.

Les marchés passés par un groupement au sein duquel les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux sont majoritaires obéissent aux règles prévues par le code des marchés publics pour les collectivités territoriales.

Article 7

*Résiliation*

En cas de non-respect de l'une ou l'autre des parties des engagements inscrits dans la convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par une des parties, dans un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

Article 8

*Règlement des litiges*

En cas de litige, le tribunal compétent sera le tribunal de Paris.

Fait à ....., le .....

## ANNEXE III

### LES INDICATEURS ANNUELS DE SUIVI DU PRITH

#### 1. Présentation synthétique

Les modalités d'animation territoriale des PRITH et PLITH existant

Pour les PRITH : forme de la coordination régionale transversale (si existant).

Pour les PLITH : nombre de PLITH et forme de leur coordination locale transversale (si existant).

Les chefs de file du PRITH désignés par axe (si existant, précisez leur nom).

#### L'accès à la formation professionnelle

1. Effort global de formation : nombre annuel d'entrées en formation de personnes handicapées toutes institutions confondues, dont :

- 1.1. Etat (marché public, établissements de réadaptation professionnelle CRP... et FNE) ;
- 1.2. Conseil régional (CRP, hors CRP) ;
- 1.3. AGEFIPH (hors cofinancement Etat ou région) ;
- 1.4. Pôle emploi ;
- 1.5. FIPHFP.

2. Part des demandeurs d'emploi DE BOETH sortant au motif d'une entrée en stage.

3. Nombre annuel de TH entrés en contrat d'apprentissage.

4. Nombre annuel de TH entrés en contrat de professionnalisation.

5. Taux d'insertion dans l'emploi (en distinguant l'insertion dans l'emploi durable chaque fois que possible) des TH six mois après la sortie d'une action de formation :

- 5.1. Financée par l'Etat (dans le cadre du marché public à compter de 2009) ;
- 5.2. En établissement de réadaptation professionnelle (CRP, ERP...) ;
- 5.3. Financée par le conseil régional ;
- 5.4. Financée par Pôle emploi ;
- 5.5. Financée par l'AGEFIPH.
- 5.6. Autres formations éventuelles (préciser l'opérateur).

#### L'accès à l'emploi des personnes handicapées

6. Nombre total de demandeurs d'emploi DE BOETH (cat. 123678) inscrits au 31 décembre de l'année N.

7. Nombre total de demandeurs d'emploi tous publics (cat. 123678) inscrits au 31 décembre de l'année N.

8. Nombre total d'entrées au chômage (DEE cat. 123) tous motifs des DE BOETH enregistrées dans l'année N.

9. Nombre total de sorties du chômage (DEE cat. 123) tous motifs des DE BOETH enregistrées dans l'année.

10. Taux de sortie pour retour à l'emploi des DE BOETH :

10.1. Taux de sortie pour retour à l'emploi durable (six mois et plus) des DE BOETH.

11. Nombre de RQTH/ORP attribuées dans l'année par les CDAPH de la région.

12. Nombre de placements annuels réalisés par les Cap emploi de la région :

12.1. Dont part des placements en CDI ;

12.2. Dont part des placements en CDD de plus de six mois.

13. Nombre d'embauches de DE BOETH réalisées par l'intermédiaire de Pôle emploi :

13.1. Dont embauches de six mois ou plus.

14. Part des TH dans les entrées en contrats aidés conclus dans l'année.

#### La sensibilisation des employeurs privés et publics

15. Nombre de DE BOETH employés dans les entreprises de vingt salariés et plus en année N (stock).

16. Nombre de travailleurs handicapés employés dans les entreprises adaptées de la région (stock).

17. Nombre d'entreprises à quota zéro (n'employant aucun TH) de la région.

18. Nombre d'entreprises de la région appliquant un accord spécifique TH.

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

- 19. Nombre annuel de DE BOETH indemnisés suite à un licenciement pour inaptitude.
- 20. Nombre annuel de personnes handicapées prises en charge par les SAMETH de la région.
- 21. Nombre annuel de maintiens réalisés avec l'appui des SAMETH de la région.
- 22. Nombre annuel de décisions de RLH relevant du maintien dans l'emploi (1<sup>re</sup> demandes concernant le maintien uniquement + tous les renouvellements) :
  - 22.1. Dont nombre de premières demandes RLH accordées au titre du maintien.

2. Présentation détaillée du cadre

Indicateurs de suivi annuel du PRITH de la région .....

| LA COORDINATION TRANSVERSALE DU PRITH ET DES PLITH (SI EXISTANTE)        |   |
|--|---|
| Forme de la coordination régionale transversale du PRITH (si existante). | Interne (DRTEFP-DIRECCTE) ou externe (préciser le nom de la structure prestataire). |
| Nombre de PLITH et périmètre géographique (si existant).                 |   |
| Forme de leur coordination locale transversale (si existante).           | Interne (DRTEFP-DIRECCTE) ou externe (préciser le nom de la structure prestataire). |

| LES CHEFS DE FILE DU PRITH DÉSIGNÉS PAR AXE<br>(SI EXISTANT, PRÉCISEZ LE NOM DE L'INSTITUTION DÉSIGNÉE SUR CHAQUE AXE) |  |
|--|--|
| Accès à la formation professionnelle.  |  |
| Accès à l'emploi.  |  |
| Sensibilisation des employeurs privés et publics.  |  |
| Maintien dans l'emploi des personnes handicapées.  |  |

| INTITULÉ de l'indicateur   | SOURCE statistique régionale | INDICATEURS régionaux de suivi |            | RÉFÉRENCE (France entière) |   |
|--|------------------------------|--------------------------------|------------|----------------------------|---|
|  |                              | Année N                        | Evol.N 1/N | Source                     | Donnée N  |
| L'accès à la formation professionnelle   |                              |                                |            |                            |   |
| 1. Effort global de formation : nombre annuel d'entrées en formation de personnes handicapées toutes institutions confondues, dont : | DRTEFP-DIRECCTE              |                                |            | AGEFIPH                    | 25 664 (en 2007)  |
| 1.1. Etat (marché public à compter de 2009, CRP et FNE).   | DRTEFP-DIRECCTE              |                                |            | DGEFP                      | 11 264 entrées CRP (2008)<br>3 850 entrées FNE (2008)<br>8 156 (PASP AFPA 2007) |
| 1.2. Conseil régional (CRP, hors CRP).   | Conseil région               |                                |            | DGEFP (CNASEA)             | 10 909 (2008)   |
| 1.3. AGEFIPH (hors cofinancement Etat ou région).  | AGEFIPH                      |                                |            | AGEFIPH                    | 31 858 (2007)   |
| 1.4. Pôle emploi.  | Pôle emploi.                 |                                |            | ND                         | ND  |
| 1.5. FIPHP (*).  | FIPHP [(*) si disponibles.]  |                                |            | FIPHP                      | ND  |
| 2. Part des DE BOETH sortant au motif d'une entrée en stage.   | Pôle emploi                  |                                |            | ND                         | 10,7 % (2008)   |

| INTITULÉ de l'indicateur   | SOURCE statistique régionale              | INDICATEURS régionaux de suivi |            | RÉFÉRENCE (France entière)                            |  |
|--|---|--------------------------------|------------|---|--|
|  |   | Année N                        | Evol.N 1/N | Source  | Donnée N   |
| 3. Nombre annuel de TH entrés en contrat d'apprentissage.  | DRTEFP-DIRECCTE (SI : Ari@ne outil DGEFP) |                                |            | DGEFP (à partir de 2009)<br>AGEFIPH (contrats primés) | 2 022 (2008)   |
| 4. Nombre annuel de TH entrés en contrat de professionnalisation.  | DRTEFP-DIRECCTE (SI « Extrapro »)         |                                |            | DGEFP AGEFIPH (contrats primés)                       | 2 122, dont 1 705 contrats primés (2008)   |
| 5. Taux d'insertion dans l'emploi (dont insertion dans l'emploi durable) des TH six mois après la sortie d'une action de formation : |   |                                |            |   |  |
| 5.1. Financée par l'Etat (dans le cadre du marché public).   | DRTEFP-DIRECCTE                           |                                |            | DGEFP (en construction pour 2009)                     | 55,9 % (stagiaires AFPA 2007)  |
| 5.2. En établissement de réadaptation professionnelle (CRP, ERP...).   | DRTEFP-DIRECCTE                           |                                |            | DGEFP (en construction pour 2009)                     | Enquête ES 2006 (DREES) : 25 % des sortants de CRP en emploi en milieu ordinaire   |
| 5.3. Financée par le conseil régional (*).   | Conseil régional [(*) si disponibles.]    |                                |            | ND  | ND   |
| 5.4. Financée par Pôle emploi.   | Pôle emploi.                              |                                |            | Pôle emploi (en construction pour 2009)               | ND   |
| 5.5. Financée par l'AGEFIPH (*).   | AGEFIPH [(*) si disponibles.]             |                                |            | AGEFIPH (suivi des stagiaires à trois mois)           | ND   |
| 5.6. Autres formations éventuelles (préciser l'opérateur).   |   |                                |            |   |  |
| Description d'une action exemplaire et levier.   |   |                                |            |   |  |
| Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique.  |   |                                |            |   |  |
| Partenariat mobilisés et à développer sur cette thématique.  |   |                                |            |   |  |
| L'accès à l'emploi des personnes handicapées   |   |                                |            |   |  |
| 6. Nombre total de demandeurs d'emploi DE BOETH (cat. 123678) inscrits au 31 décembre de l'année.                                    | Pôle emploi                               |                                |            | Pôle emploi   | 228 632 (2008)   |
| 7. Nombre total de demandeurs d'emploi tous publics (cat. 123678) inscrits au 31 décembre de l'année N.                              | Pôle emploi                               |                                |            | Pôle emploi   | 3 301 352 (2008)   |
| 8. Nombre total d'entrées au chômage (DEE cat. 123) des DE BOETH pour tous motifs enregistrés dans l'année N.                        | Pôle emploi                               |                                |            | Pôle emploi   | 230 956 (2008)   |
| 9. Nombre total de sorties du chômage (DES cat. 123) des DE BOETH pour tous motifs enregistrés dans l'année N.                       | Pôle emploi                               |                                |            | Pôle emploi   | 260 423 (2008)   |
| 10. Taux de sortie pour retour à l'emploi des DE BOETH :   | Pôle emploi                               |                                |            | Pôle emploi (en construction pour 2009)               | 18,8 % des DES DE BOETH pour « reprise d'emploi » en décembre 2008   |
| 10.1. Taux de sortie pour retour à l'emploi durable (supérieur ou égal à six mois) des DE BOETH.                                     | Pôle emploi                               |                                |            | Pôle emploi (en construction pour 2009)               | Taux annuel de sortie supérieure à trois mois des listes ANPE des DE BOETH (indicateur SPET 2008) : 6,6 % en décembre 2007 |

| INTITULÉ de l'indicateur  | SOURCE statistique régionale                                   | INDICATEURS régionaux de suivi |            | RÉFÉRENCE (France entière)             |  |
|---|--|--------------------------------|------------|--|--|
|   |  | Année N                        | Evol.N 1/N | Source                                 | Donnée N   |
| 11. Nombre de RQTH-ORP attribuées dans l'année par les CDAPH de la région.  | MDPH   |                                |            | CNSA                                   | 260 000 (2007)   |
| 12. Nombre de placements annuels réalisés par les Cap emploi de la région :   | AGEFIPH  |                                |            | AGEFIPH                                | 53 803 (2007)  |
| 12.1. Dont part de placement en CDI.  | AGEFIPH  |                                |            | AGEFIPH                                | 33 % en CDI  |
| 12.2. Dont part de placements en CDD de six mois et plus.   | AGEFIPH  |                                |            | AGEFIPH                                | 18 % CDD ≥ à six mois  |
| 13. Nombre d'embauche de DE BOETH réalisées par l'intermédiaire de Pôle emploi :  | Pôle emploi  |                                |            | Pôle emploi (disponibilité à vérifier) | Nombre de mises en relations positives (MER +) de DE BOETH en 60 387 (2008)  |
| 13.1. Dont embauche de six mois ou plus.  | Pôle emploi  |                                |            | Pôle emploi (disponibilité à vérifier) | ND   |
| 14. Part des TH dans les entrées en contrats aidés conclus dans l'année.  | DGEFP  |                                |            | DGEFP                                  | 8,8 % (soit 31 817 entrées TH en CIE, CI RMA, CAE et CAV en 2008)  |
| Description d'une action exemplaire et levier.  |  |                                |            |  |  |
| Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique.   |  |                                |            |  |  |
| Partenariat mobilisés et à développer sur cette thématique.   |  |                                |            |  |  |
| La sensibilisation des employeurs privés et publics   |  |                                |            |  |  |
| 15. Nombre de DE BOETH employés dans les entreprises de vingt salariés et plus en année N (stock).                        | DRTEFP-DIRECCTE (accès à l'application de gestion de la DOETH) |                                |            | DARES                                  | 233 200 (2006)   |
| 16. Nombre de travailleurs handicapés employés dans les entreprises adaptées de la région (stock de personnes physiques). | DRTEFP-DIRECCTE (extra-net CNASEA)                             |                                |            | DGEFP                                  | 26 733 (2008)  |
| 17. Nombre d'entreprises à quota zéro de la région.   | DRTEFP-DIRECCTE (accès à l'application de gestion de la DOETH) |                                |            | DARES                                  | 43 250 (2006)  |
| 18. Nombre d'entreprises de la région appliquant un accord spécifique TH.   | DRTEFP-DIRECCTE (accès à l'application de gestion de la DOETH) |                                |            | DARES                                  | 7 750 (2006)   |
| Description d'une action exemplaire et levier.  |  |                                |            |  |  |
| Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique.   |  |                                |            |  |  |
| Partenariat mobilisés et à développer sur cette thématique.   |  |                                |            |  |  |
| Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés   |  |                                |            |  |  |
| 19. Nombre annuel de DEE DE BOETH indemnisés suite à un licenciement pour inaptitude.                                     | ND en région   |                                |            | Pôle emploi (disponibilité à vérifier) | 37 482 inscriptions de DE BOETH après un licenciement (toutes causes confondues), dont 32 250 après un licenciement non économique (en 2008) |

| INTITULÉ de l'indicateur   | SOURCE statistique régionale | INDICATEURS régionaux de suivi |            | RÉFÉRENCE (France entière) |                                   |
|--|------------------------------|--------------------------------|------------|----------------------------|-----------------------------------|
|  |                              | Année N                        | Evol.N 1/N | Source                     | Donnée N                          |
| 20. Nombre annuel de personnes handicapées prises en charge par les SAMETH de la région.   | AGEFIPH                      |                                |            | AGEFIPH                    | 17 000 (2007)                     |
| 21. Nombre annuel de maintiens réalisés avec l'appui des SAMETH de la région.  | AGEFIPH                      |                                |            | AGEFIPH                    | 8 018 (2006)                      |
| 22. Nombre annuel de décisions favorables de RLH (première demande relevant du maintien + renouvellements) (à compter de 2009) : | DRTEFP-DIRECCTE              |                                |            |                            | ND (disponible à compter de 2009) |
| 22.1. Dont nombre annuel de décisions favorables de première demande relevant du maintien.                                       | DRTEFP-DIRECCTE              |                                |            | DGEFP (à compter de 2009)  | ND (disponible à compter de 2009) |
| Description d'une action exemplaire et levier.   |                              |                                |            |                            |                                   |
| Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique.  |                              |                                |            |                            |                                   |
| Partenariats mobilisés et à développer sur cette thématique.   |                              |                                |            |                            |                                   |

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Handicapé Insertion professionnelle*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction  
du service public de l'emploi

#### **Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail**

NOR : ECED0912194C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

**Résumé :** instructions données aux services déconcentrés pour aider les entreprises à construire un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord.

**Textes :** articles L. 5212-8 et L. 5212-17, R. 5212-12 à R. 5212-18 du code du travail.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon ; Monsieur le directeur régional de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

Les accords collectifs visant à développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire sont une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi. Ils permettent, de plus, à l'établissement, à l'entreprise, au groupe ou à la branche de faire de l'emploi des travailleurs handicapés un sujet de dialogue social.

Le pacte national pour l'emploi des personnes handicapées, que le Président de la République s'est engagé à mettre en œuvre lors de la Conférence nationale du handicap du 10 juin 2008, a pour objectif de favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées et de lever les obstacles à leur recrutement.

Ce pacte demande un engagement de tous les partenaires, qui peut notamment se traduire, pour les employeurs, par le développement des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

En effet, l'application d'un accord permet non seulement de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais également de conduire une véritable politique concertée d'emploi et de formation de ces salariés adaptée aux besoins spécifiques de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Un accord collectif donne de la cohérence et de la visibilité à la politique des entreprises et favorise l'implication des partenaires sociaux ainsi que celle des acteurs internes et externes à l'entreprise. Il contribue à créer les conditions d'une insertion durable dans l'emploi.

Les accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, n'ont pas pour objectif d'exonérer partiellement les entreprises ou les établissements de leur obligation d'emploi, mais de permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFPIH, des actions conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

La présente circulaire résulte des travaux d'un groupe de réflexion associant des acteurs de terrain et des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle a pour objectif de donner aux services de l'Etat les indications détaillées leur permettant :

- d'informer et de conseiller efficacement les groupes, les entreprises ou les établissements pour l'élaboration et la procédure d'agrément d'un accord ;

- puis de suivre la mise en œuvre de l'accord, d'évaluer ses résultats, notamment compte tenu de ses objectifs et éventuellement d'engager une procédure de renouvellement de l'accord à la demande du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou de sanctionner, le cas échéant, le non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Elle s'appuie, pour son application, sur les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le cadre de la réforme en cours des services déconcentrés qui vise à renforcer le niveau régional, le schéma organisationnel des DIRECCTE devra conjuguer pilotage et appui régionaux et mise en œuvre opérationnelle territoriale. Il en résultera des ajustements qui donneront lieu à une instruction ultérieure. Dans l'attente de cette instruction, je vous invite à évoquer les modalités de mise en œuvre de cette politique dans le cadre du CTRI.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

## S O M M A I R E

### 1. Rôle des services du ministère chargé de l'emploi préalablement, et pendant la phase de négociation

#### 2. Procédure d'agrément

##### 2.1. Le dépôt de l'accord

##### 2.2. Examen du contenu de l'accord

###### 2.2.1. L'état des lieux

###### 2.2.2. Les plans d'actions

###### 2.2.2.1. Le plan d'embauche obligatoire

###### 2.2.2.2. Le plan d'insertion et de formation

###### 2.2.2.3. Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

###### 2.2.2.4. Le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise

###### 2.2.2.5. Les autres actions

###### 2.2.2.5.1. Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

###### 2.2.2.5.2. L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord

###### 2.2.2.5.3. Les mesures d'accompagnement

###### 2.2.3. Le budget de l'accord

###### 2.2.3.1. Le montant du budget de l'accord

###### 2.2.3.2. La péréquation

###### 2.2.3.3. Les imputations sur le budget de l'accord

##### 2.3. Avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle

##### 2.4. L'agrément

### 3. Le suivi et évaluation de l'accord par la DDTEFP

### 4. Le renouvellement de l'agrément

### 5. La non-réalisation de l'accord

Fiche n° 1. – La notion de groupe

Fiche n° 2. – L'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement

Fiche n° 3. – La part du recrutement de bénéficiaires de l'OETH dans le flux l'embauche

Fiche n° 4. – La péréquation

Fiche n° 5. – L'analyse des résultats

### 1. Rôle des services du ministère chargé de l'emploi préalablement et pendant la phase de négociation

Les négociations internes au groupe, à l'entreprise ou à l'établissement permettant d'aboutir à la conclusion d'un accord relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux.

Durant cette phase, le rôle des services du ministère chargé de l'emploi (DDTEFP) est le suivant :

- informer les partenaires, en exposant clairement l'intérêt et les enjeux d'une telle démarche : élaboration d'un état des lieux permettant d'analyser la situation de l'emploi des travailleurs handicapés au regard des postes et quel que soit le type de handicap, définition et mise en œuvre d'une véritable stratégie en matière de formation, de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au regard des besoins de l'entreprise, mobilisation de la pesée financière pour la réalisation de cette stratégie qui permettra de remplir son obligation d'emploi ;



- rappeler en tant que de besoin que la demande d'agrément de l'accord sera examinée au regard des objectifs fixés dans l'accord par rapport à la situation de départ décrite dans le diagnostic. Ainsi, la qualité de l'état des lieux est fondamentale pour éclairer l'administration. Celui-ci peut être effectué avec le concours technique de l'AGEFIPH, et participe, de fait, à une sensibilisation du collectif de travail à cette question ;
- conseiller les acteurs de la négociation, en précisant notamment les conditions minimales requises pour que l'accord reçoive un agrément. Des échanges réguliers avec la DDTEFP, parallèlement à la négociation avec les organisations syndicales, contribuent à créer des conditions d'agrément favorables.

## 2. Procédure d'agrément

### 2.1. *Le dépôt de l'accord*

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, le dépôt s'effectue, en version papier et en version électronique, auprès du préfet de département concerné (DDTEFP) pour les accords de groupe (voir fiche n° 1), d'entreprise et d'établissement.

L'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements est déposé auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.

L'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements est déposé auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise.

La DDTEFP doit délivrer un récépissé de dépôt. Il conviendra de vérifier que l'accord répond aux conditions de validité prévues aux articles L. 2232-12 à L. 2232-15, L. 2232-32 et L. 2232-34 du code du travail, notamment en ce qui concerne la qualité des signataires pour les accords de groupe (art. L. 2232-32 du code du travail).

Dans le cadre de la convention d'objectifs Etat-AGEFIPH pour 2008-2010, il est prévu que l'AGEFIPH doit être informée chaque fois que son intervention, sous réserve de son acceptation, est mentionnée dans un accord pour des actions non imputables sur le budget de l'accord. Vous veillerez à informer l'AGEFIPH chaque fois que nécessaire.

### 2.2. *L'examen du contenu de l'accord*

La DDTEFP doit examiner l'état des lieux réalisé, les plans d'action arrêtés et le budget de l'accord prévoyant le financement des actions définies dans l'accord.

La qualité du contenu de l'accord doit être appréciée globalement, en examinant notamment l'ambition de l'accord pour réduire l'écart existant entre la situation actuelle de l'entreprise et l'objectif légal d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Cette ambition doit être proportionnelle à l'importance de la contribution du budget de l'accord.

Si des établissements (accord d'entreprise) ou des entreprises (accord de groupe) sont situés dans d'autres départements, la DDTEFP en charge de l'agrément recueille l'avis des DDTEFP concernées avant de prendre sa décision.

La DDTEFP peut également prendre l'attache du médecin du travail ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que des autres institutions représentatives du personnel qui doivent être consultés par les employeurs, dans leur champs de compétence, lors de l'élaboration de l'accord.

#### 2.2.1. L'état des lieux

La connaissance de la situation de départ est indispensable pour pouvoir évaluer qualitativement et quantitativement les objectifs et les plans d'actions du projet d'accord.

Cet état des lieux doit reposer, d'une part, sur une analyse économique du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et, d'autre part, sur une analyse de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés tenant compte des caractéristiques du marché du travail (situation socio-économique, recensement des postes et des potentialités d'emploi, identification des postes à risques, aménagements réalisés ou à réaliser, perspectives en matière de développement de l'emploi et de maintien dans l'emploi...).

Il paraît pertinent de disposer des éléments chiffrés des trois dernières DOETH pour pouvoir apprécier la qualité de l'accord.

#### 2.2.2. Les plans d'action

Les articles L. 5212-8 et R. 5212-14 du code du travail disposent que les accords doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut prévoir d'autres actions définies par les partenaires sociaux. La pertinence de ces actions, financées sur le budget de l'accord, est appréciée au regard de l'objet de l'accord, à savoir le développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Seules les actions concernant directement les bénéficiaires de l'OETH définis à l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être financées sur le budget de l'accord. Ainsi, le budget de l'accord ne peut pas être mobilisé pour financer des actions destinées à des salariés reconnus inaptes par le médecin du travail mais qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### 2.2.2.1. Le plan d'embauche obligatoire

Le plan d'embauche doit traduire une volonté significative du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement d'embaucher des travailleurs handicapés.

Le plan d'embauche doit être chiffré :

- en nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques) à recruter ;
- en nombre de bénéficiaires de l'OETH calculé au titre de l'OETH selon les modalités de l'obligation d'emploi ;
- ou en pourcentage du flux de recrutement global, tout public confondu. Dans ce cas, il convient de demander à l'entreprise un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH. En effet, un plan d'embauche exclusivement calculé sur le flux d'embauche ne peut pas être retenu, dans la mesure où il est beaucoup trop aléatoire et n'est pas incitatif à l'atteinte de l'objectif. En effet, si aucune embauche n'est effectuée au motif d'un contexte économique défavorable, aucun travailleur handicapé ne sera recruté, alors que le plan d'embauche de l'accord aura pour autant été respecté, ce qui ne répond pas à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi.

Le plan d'embauche doit, dans la mesure du possible, préciser la nature des contrats qui seront conclus : recours aux contrats à durée indéterminée (CDI), forme normale et générale de la relation de travail, aux contrats à durée déterminée (CDD), aux contrats de travail temporaire, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, aux contrats de mise à disposition. Il peut préciser également si les salariés handicapés pourront bénéficier d'horaires adaptés ou d'un temps partiel (art. L. 3122-26 et L. 3123-14 du code du travail).

Le plan d'embauche est apprécié au regard de la situation de l'entreprise par rapport à son obligation d'emploi, des caractéristiques du bassin d'emplois dans lequel elle se situe et de :

- l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement (voir fiche n° 2) ;
- l'évolution du nombre de bénéficiaires (en nombre de personnes physiques). Le plan d'embauche doit tendre à améliorer le taux d'emploi de l'entreprise (personnes physiques employées dans l'entreprise) ;
- la part du recrutement de bénéficiaires de l'OETH dans le flux d'embauche (voir fiche n° 3).

Il doit comprendre des indicateurs de résultats permettant de procéder à son évaluation.

#### 2.2.2.2. Le plan d'insertion et de formation

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise. Il peut intégrer les dimensions suivantes :

La sensibilisation du personnel : l'accord peut prévoir des actions de communication internes destinées à sensibiliser l'entourage direct et à mettre en valeur les capacités et potentialités du nouveau collaborateur. Il peut également prévoir la participation à des manifestations externes à l'entreprise, comme des colloques ou des séminaires sur la problématique du handicap et de l'insertion professionnelle.

L'évolution de carrière : les bénéficiaires de l'OETH doivent avoir accès, comme tout salarié, aux évolutions de carrière ainsi qu'aux postes à responsabilité, en relation, le cas échéant, avec un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet objectif et sa traduction opérationnelle peuvent tout naturellement trouver leur place dans un accord.

L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi : les employeurs doivent, en application de l'article L. 5213-6 du code du travail, prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Peuvent être pris en charge, dans le budget de l'accord, tout ou partie du coût de l'aménagement du poste de travail et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste réalisés selon les besoins du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (dont la liste figure à l'article L. 5212-13 du code du travail) recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi prévus par l'accord.

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas, en revanche, être prises en charge par le budget de l'accord.

L'ensemble de ces dépenses ne doit pas constituer une part excessive du budget de l'accord afin de permettre le financement des actions de recrutement, de formation, de sensibilisation...

Les justificatifs suivants doivent être obligatoirement fournis dans le cadre du bilan annuel par l'employeur afin que la DDTEFP puisse exercer sa mission de contrôle de la mise en œuvre de l'accord :

- justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- avis du médecin du travail ;

- avis du CHSCT ;
- le cas échéant, tout autre document justifiant la réalisation de la nature des aménagements effectués (avis d'un ergonome, d'un expert consulté...).

Le tutorat : l'accompagnement individualisé, par un salarié de l'entreprise formé à cet effet, peut s'avérer utile. Les frais de formation et le temps passé au tutorat peuvent être pris en compte sur le budget de l'accord. Cet accompagnement du travailleur handicapé dans l'entreprise est gage de la réussite de l'insertion professionnelle.

Le plan de formation professionnelle regroupe les actions dispensées aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise ou à des personnes handicapées externes à l'entreprise, tels que des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH.

Pour ce qui concerne la formation des bénéficiaires de l'OETH de l'établissement ou de l'entreprise :

Le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés. Par conséquent, peut être valorisé dans l'accord en termes financiers ce qui relève de l'adaptation spécifique aux travailleurs handicapés de certaines actions du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les formations spécifiques, ne relevant pas du plan de formation et/ou excédant l'obligation légale.

A ce titre, peuvent être financés par le budget :

- les surcoûts relatifs aux actions de formation, y compris du plan de formation de l'entreprise lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le bénéficiaire puisse la suivre (ex. : interprète en langue des signes, logiciel spécifique...), les coûts de formation liés à l'aménagement du poste ;
- les coûts des actions de formation spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non, mises en place par l'entreprise pour amener le travailleur handicapé au niveau de qualification requis au regard des besoins de l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'OETH ;
- les coûts se rapportant à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Celle-ci participe de la politique de formation destinée à améliorer la qualification des salariés. Le salarié handicapé peut être aidé à monter son dossier. L'entreprise peut également aider le centre habilité à effectuer l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Pour évaluer l'effort que représentent pour l'employeur les actions de formation prévues dans le cadre de l'accord, il convient de ne prendre en compte que la part du coût de ces actions financées par l'employeur, à l'exclusion de la partie couverte par des financements externes.

Pour ce qui concerne la formation des bénéficiaires de l'OETH non salariés de l'entreprise, peuvent être valorisés dans le cadre de l'accord :

- l'accueil de stagiaires (étudiants...) : les accords peuvent prévoir une politique de développement de l'accueil de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les coûts liés à l'accueil des stagiaires, notamment les coûts relatifs au tutorat, qui peut être mis en place dans ce cadre, peuvent être valorisés dans le budget ;
- l'appui en moyens et compétences aux organismes de formation : l'entreprise peut fournir du matériel ou des compétences aux centres de formation spécialisés. Elle peut également aider à la définition des contenus des formations, et conseiller sur les cursus de formation ;
- l'entreprise peut également donner accès aux actions de formation réalisées en interne ou en externe à des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment à des étudiants, ou des demandeurs d'emploi).

L'établissement peut valoriser sur le budget de l'accord les coûts générés par ces actions (matériel, temps passé par les salariés de l'entreprise ou l'établissement, coût marginal d'accueil, tutorat mis en place pour l'accueil des bénéficiaires de l'OETH...).

#### 2.2.2.3. Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques doit permettre aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement de s'adapter aux évolutions technologiques envisagées ou réalisées. Il concerne également la prévention des effets de ces évolutions technologiques :

- sur les conditions de travail, suite aux transformations de l'organisation du travail liées aux mutations techniques ;
- ou sur le contenu des emplois occupés par les travailleurs handicapés.

Ce plan peut préciser les modalités de mise en œuvre des avancées technologiques en vue de faciliter l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

De plus, les entreprises peuvent utiliser leurs compétences et ressources technologiques propres pour les investir dans des projets favorisant l'emploi des travailleurs handicapés et les valoriser dans l'accord.

#### 2.2.2.4. Le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens :

- des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme du travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié. Il est rappelé qu'en application de l'article L. 5213-6 du code du travail, les employeurs doivent prendre les

mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Pour les modalités de prise en charge de l'aménagement d'un poste et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste, voir le paragraphe « L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi » ;

- des dispositifs de reclassement : dans l'accord doivent être définies des mesures protectrices de l'emploi des bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise. Des plans de reconversion peuvent être proposés pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi, en interne chaque fois que c'est possible.

Une politique de maintien dans l'emploi dynamique dans l'entreprise est un outil efficace contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

#### 2.2.2.5. Les autres actions

L'objectif premier de l'accord est de favoriser l'emploi durable des bénéficiaires de l'OETH dans l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche concernés. Dès lors que les actions prévues tendent vers cet objectif, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord et être prises en compte dans la pesée financière.

##### 2.2.2.5.1. Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation dans la limite de 50 % de leur obligation d'emploi, en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Les sommes versées en paiement de la réalisation de ces contrats ne peuvent en aucun cas figurer dans le budget de l'accord. En effet, la conclusion de ces contrats, y compris les mises à dispositions considérées comme des contrats de prestations de service, constitue l'une des cinq modalités d'acquittement de l'OETH.

Seules peuvent être imputées sur le budget de l'accord les aides en moyens et en compétences apportées aux EA et ESAT :

- aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations ;
- aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

##### 2.2.2.5.2. L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre d'un accord est essentiel pour la bonne réalisation des actions prévues et pour que tous les partenaires puissent pleinement s'impliquer.

La mise en œuvre de l'accord, la gestion de son budget et son suivi peuvent être assurés soit en interne, soit par une structure extérieure, sous réserve que ce ne soit pas un prestataire financé dans le cadre du service public de l'emploi. Le dispositif de suivi et d'animation doit être performant, car de ce dispositif dépend l'efficacité des actions de l'accord. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer la meilleure organisation.

L'accord doit également prévoir l'établissement d'un bilan annuel ainsi que d'un bilan final quantitatifs et qualitatifs, qui devront être présentés, préalablement à leur communication à la DDTEFP, aux partenaires sociaux. La présentation du rapport annuel à la DDTEFP pourra être l'occasion d'un échange en vue d'un éventuel recadrage.

##### 2.2.2.5.3. Les mesures d'accompagnement

La mise en place de mesures d'accompagnement personnalisées de certains travailleurs handicapés de l'entreprise peut s'avérer nécessaire, compte tenu de leur situation particulière et de l'emploi occupé. Ces mesures peuvent donc figurer dans l'accord et, dès lors qu'un lien de connexité avec l'emploi (embauche et maintien) est établi, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord.

Les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourront pas être prises en compte sur le budget de l'accord (comme des prêts à taux préférentiels, des aides aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé, des aides pour assurer des dépenses à caractère social liées au handicap, etc.). Toutefois, elles peuvent légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble des actions dans l'entreprise.

#### 2.2.3. Le budget de l'accord

Le financement du plan d'action est assuré par la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH à défaut d'accord. L'accord peut prévoir une péréquation entre établissements assujettis d'une même entreprise (*cf. infra* 2.2.3.2).

Certaines actions prévues dans l'accord peuvent cependant ne pas être financées par l'accord, mais par une autre ressource.

#### 2.2.3.1. Le montant du budget de l'accord

Un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi. L'employeur doit donc consacrer au financement du plan d'action de l'accord (la « pesée financière » de l'accord) un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH en année N – 1 sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (art. D. 5212-28 et D. 5212-29 du code du travail).

En effet, les actions visées par ces dépenses peuvent être intégrées dans le plan d'action de l'accord et financées par son budget. Les déduire en amont conduirait à un risque de double imputation et imposerait un suivi spécifique pour pouvoir vérifier qu'elles ne sont pas également imputées sur le budget de l'accord. En revanche, en cas d'inexécution de l'accord, le montant de la contribution due tiendra compte du coût des actions mise en œuvre dans les conditions et limites prévues aux articles D. 5212-28 et D. 5212-29 précités.

Ce budget prévisionnel, calculé sur cette base, peut être ajusté en fonction des projections d'évolution de la contribution attendue, compte tenu de la réalisation du plan d'action de l'accord.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche (*cf. infra* 2.2.3.2).

Au final, cependant, l'équilibre général du budget doit être respecté sur l'ensemble de la durée d'application de l'accord.

Le budget définitif est ajusté ensuite en fonction de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH pour l'année N, et qui sera calculée lors de la DOETH faite à N + 1. Le budget sera de la même façon réajusté pour les autres années d'application de l'accord.

#### 2.2.3.2. La péréquation

La fiche n° 4, annexée à la présente circulaire, développe le mécanisme de la péréquation.

#### 2.2.3.3. Les imputations sur le budget de l'accord

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord, la valeur de chaque engagement pris.

L'équilibre financier entre les différentes actions est apprécié au cas par cas en fonction de la situation particulière de chaque groupe, entreprise ou établissement.

Toutefois, certaines règles peuvent être dégagées.

L'élément central de l'accord est l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que toutes les actions qui concourent à ce que leur insertion et leurs parcours professionnels se déroulent de manière satisfaisante comme la formation, la sensibilisation de l'environnement professionnel, l'aménagement des postes de travail.

Les salaires versés aux travailleurs handicapés recrutés ne peuvent pas être supportés par le budget de l'accord.

Les mesures d'accompagnement financées sur le budget de l'accord sont celles qui ont un lien avec l'objectif de l'accord, soit l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ; exemples : aménagement des transports en commun, covoiturage ou tout autre moyen pour se rendre sur le lieu de travail en lien avec des collectivités locales ou des associations, aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche et adapté...

Des actions périphériques peuvent être également prises en compte si elles tendent à développer l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, objectif principal des accords (développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés, collaboration avec le milieu protégé à l'exclusion des sommes versées en paiement de la réalisation des contrats...).

En ce qui concerne les actions de pilotage et de suivi, les directions départementales apprécient le niveau de prise en compte de ces actions dans la pesée financière de l'accord, notamment au regard de la taille de l'entreprise ou du groupe. Le coût de ces actions ne doit pas dépasser 20 % du budget de l'accord. Sont compris dans ces 20 % les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

Ne peuvent pas être davantage prises en compte dans le budget de l'accord les actions qui ont été financées entièrement par un organisme tiers (AGEFIPH, OPCA...) ou qui constituent la réalisation d'une autre obligation légale (formation professionnelle, taxe d'apprentissage...).

### *2.3. Avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle*

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement doivent être soumis à l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer, du comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon, en application des articles L. 5212-17, R. 5212-15 et R. 5523-1 du code du travail.

Il est souhaitable que les parties signataires et non signataires aient la possibilité d'être entendues par la commission adéquate. A défaut d'une audition, la faculté de produire des observations écrites à la commission doit être offerte.

#### 2.4. *L'agrément*

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement sont agréés par arrêté du préfet du département.

En cas d'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.

En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise. Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements composant l'entreprise ou l'ensemble des établissements des entreprises composant le groupe.

La décision d'agrément est prise sous la forme d'un arrêté d'agrément, publié au recueil des actes administratifs. Il faut veiller à ce que la décision d'agrément soit prise dans un délai de deux mois, qui court à compter de la réception du dossier complet. En effet, au-delà de ce délai de droit commun, le silence de l'administration équivaut à une décision implicite de rejet.

En cas de décision explicite de refus d'agrément, cette dernière doit être motivée, et notifiée aux parties signataires avec les délais et voies de recours de droit commun.

La décision d'agrément, qui vaut pour la durée de validité de l'accord, doit être notifiée aux parties signataires. Il est à noter que la durée de l'accord doit s'exprimer en année civile. En effet, un accord est l'une des cinq modalités d'acquittement de l'OETH, cette obligation s'appréciant à la fin de chaque année civile ; la durée d'un accord ne peut donc se faire qu'en année civile et non de date à date.

Par ailleurs, en application de ce principe, un accord ne peut pas avoir d'effet rétroactif, en conséquence l'agrément doit se faire au cours de la première année de l'accord.

Le ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai de quatre mois à compter de la date de l'arrêté d'agrément pour le retirer. En conséquence, pour que le ministre puisse exercer son droit, il faut impérativement que le DDTEFP qui vient d'agréer un accord adresse à la DGEFP-METH, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15, la copie de l'accord ainsi que la copie de l'arrêté d'agrément.

### III. – LE SUIVI ET ÉVALUATION DE L'ACCORD PAR LA DDTEFP

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle (DOETH) (art. L. 5212-5 du code du travail).

Si cette modalité est l'application d'un accord (art. L. 5212-8 du code du travail), la déclaration doit comporter en outre l'état d'avancement du programme prévu par l'accord (art. R. 5212-2 du code du travail).

Les employeurs qui omettent de fournir cette déclaration annuelle sont considérés comme n'ayant pas respecté leur obligation et peuvent être sanctionnés (art. L. 5212-12 du code du travail).

Dans le cadre des accords d'établissement, d'entreprise et de groupe, les DDTEFP contrôlent les contributions au moment de l'examen des bilans annuels.

La fiche n° 5, annexée à la présente circulaire, vous propose des éléments de méthode en vue de l'analyse des résultats de l'accord.

### IV. – LE RENOUELEMENT DE L'AGRÉMENT

Les accords sont agréés pour leur durée de validité. Ils ne peuvent donc pas être prorogés par tacite reconduction.

Une décision de renouvellement d'agrément est fondée sur le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent.

Pour l'agrément, l'équilibre du nouvel accord sera apprécié en fonction de ce bilan. Le nouvel accord doit être conçu dans un esprit dynamique et évolutif, mais en tenant compte des enseignements de l'accord précédent, notamment pour corriger les difficultés rencontrées.

### V. – LA NON-RÉALISATION DE L'ACCORD

Les DDTEFP apprécient les conditions qui ont amené au non-respect de l'accord.

En cas de manquement avéré (aucune dynamique dans l'application de l'accord ou volonté manifeste de ne pas mettre en œuvre les plans d'action), une pénalité administrative est appliquée. Cette pénalité est calculée pour chaque année de l'accord selon les règles fixées par les articles L. 5212-12 et D. 5212-19 à D. 5212-29 du code du travail. Cette pénalité peut-être minorée en tenant compte des réalisations partielles de l'accord.

En tout état de cause, si les DDTEFP estiment le manquement non avéré, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions et non utilisées sont reversées à l'AGEFIPH ou reversées sur le budget de l'accord suivant.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : [meth.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:meth.dgefp@finances.gouv.fr) toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

FICHE N° 1

LA NOTION DE GROUPE

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par arrêté du préfet du département (DDTEFP), après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Un groupe est formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle ou par une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (art. L. 2232-30 à L. 2232-35, L. 2331-1 à L. 2331-6 du code du travail et circulaire du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements et entreprises composant le groupe.

## FICHE N° 2

## L'EFFORT DE RECRUTEMENT DU GROUPE, DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

Il convient bien de distinguer l'évolution du taux d'emploi et l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés dans l'établissement ou l'entreprise et l'effectif d'assujettissement (les minorations ne rentrent pas dans le calcul du taux d'emploi car elles concernent les modalités de calcul de la contribution).

Ce taux d'emploi varie en fonction de plusieurs paramètres, qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord :

- la variation de l'effectif total (restructuration, augmentation par absorption ou fusion d'entreprises...);
- la variation du nombre de bénéficiaires (départs à la retraite, déclarations de la qualité de bénéficiaires spontanées, licenciements économiques ou autres...);
- les contrats passés avec les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

L'évaluation doit en conséquence se faire uniquement sur les nouveaux recrutements seuls critères objectifs de mesure de l'effort du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

## Exemple

Une entreprise a un effectif de 1 800 salariés et 25 bénéficiaires de l'OETH.

Elle a ainsi un taux d'emploi de 1,39 % soit  $[25 \text{ bénéficiaires} / 1\,800 \text{ (effectif d'assujettissement)} \times 100]$ .

Elle doit recruter 18 bénéficiaires.

Au regard uniquement de ces embauches prévues, son taux d'emploi va passer de 1,39 % à 2,39 %  $[25 + 18 = 43 \text{ bénéficiaires} / 1\,800 \text{ (effectif d'assujettissement)} \times 100]$ .

A l'issue de l'accord, le taux d'emploi réel de l'entreprise pourra être différent de 2,39 %.

En effet, si l'on suppose que l'effectif d'assujettissement a augmenté de 200 personnes et que 5 bénéficiaires de l'OETH sont sortis de l'entreprise, le taux d'emploi sera de 1,90 % :

$38 \text{ (} 25 + 18 - 5 \text{ bénéficiaires) / } 2\,000 \text{ (effectif d'assujettissement, soit } 1\,800 + 200) \times 100 = 1,90 \%$ .

En conséquence, il est préférable d'évaluer le plan d'embauche sur un critère plus stable et indépendant de variations difficilement prévisibles au moment de l'agrément, notamment l'effort de recrutement fourni par l'établissement, l'entreprise ou le groupe, basé sur le nombre des nouveaux recrutements.

L'effort de recrutement peut être défini comme le rapport entre le nombre d'embauche de bénéficiaires de l'OETH prévu dans le plan d'embauche de l'accord en équivalent temps plein et l'effectif d'assujettissement.

## Exemple

Dans l'exemple précédent, l'effort de recrutement est égal à :

$[18 \text{ recrutements} / 1\,800 \text{ (effectif d'assujettissement)} \times 100] = 1 \%$ .

Il est indépendant de l'évolution du taux d'emploi.



FICHE N° 3

LA PART DU RECRUTEMENT DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH  
DANS LE FLUX D'EMBAUCHE

Exemple

Le plan d'embauche d'un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés prévoit le recrutement de 60 bénéficiaires de l'OETH.

Premier cas

L'entreprise concernée prévoit de recruter 1 000 salariés (bénéficiaires de l'OETH ou non) durant la durée de l'accord.

Ainsi, le plan d'embauche des 60 bénéficiaires de l'OETH représente 6 % du flux d'embauche de l'entreprise (60 bénéficiaires de l'OETH/1 000 recrutements × 100).

Deuxième cas

L'entreprise concernée ne prévoit de recruter que 600 salariés durant la durée de l'accord.

Le plan d'embauche des 60 bénéficiaires de l'OETH représente alors 10 % du flux d'embauche de l'entreprise (60 bénéficiaires de l'OETH/600 recrutements × 100), ce qui signifie un effort plus important de la part de l'entreprise.

## FICHE N° 4

## PÉRÉQUATION

L'article R. 5212-18 du code du travail prévoit que les accords peuvent prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mise à la charge de l'employeur.

Ce qui signifie :

1. Que la péréquation ne joue qu'entre les établissements autonomes tels que les définit la jurisprudence. Si ce n'est pas le cas, leurs effectifs sont rattachés à l'établissement siège et sont inclus dans l'effectif d'assujettissement de celui-ci.

2. Que la péréquation a pour objectif de permettre la valorisation, au niveau de l'entreprise, des efforts en matière d'embauche de travailleurs handicapés, d'accueil de stagiaires handicapés ou de recours à des contrats avec les ESAT et EA réalisés par des établissements soumis ou non à l'OETH.

L'ensemble des effectifs des salariés, des effectifs des bénéficiaires de l'OETH et le nombre des équivalents bénéficiaires (contrats avec les ESAT et EA et l'accueil de stagiaires handicapés) sont mutualisés.

S'agissant du calcul de la contribution, pesée financière de l'accord, seules sont prises en compte les minora-tions au titre des efforts consentis par l'employeur ou celles au titre des ECAP, des établissements qui auraient eu une contribution à verser en l'absence d'accord.

La péréquation est un choix laissé aux entreprises qui doivent en apprécier son impact au regard des ces règles.

3. Qu'un accord de groupe (comme un accord de branche) peut prévoir pour toutes les entreprises du groupe (ou de la branche) la faculté de mettre en œuvre une péréquation seulement au niveau de chaque entreprise du groupe (ou de la branche), entre ses propres établissements.

En effet, la mise en application d'un accord de groupe (ou de branche) ne peut pas avoir comme effet de mettre une péréquation de l'obligation d'emploi entre des entreprises distinctes appartenant au même groupe (ou à la même branche). Il ne peut pas y avoir de transfert d'obligation légale d'une entreprise à une autre entreprise. L'application de ces accords s'entend comme la mise en œuvre à titre individuel des actions déterminées au niveau du groupe (ou à celui de la branche).

## Exemple

Une entreprise comprend trois établissements, dont certains avec des ECAP, assujettis, et un autre non assujetti en raison de sa taille.

| ETS                    | EF. salariés | OETH 6 % | BOETH | EQUIVALENTS BOETH EA ESAT | EQUIVALENTS BOETH stagiaires | BOETH manquants | TOTAL minora-tions (*) | CONTRIBUTION AGEFIPH                      |
|------------------------|--------------|----------|-------|---------------------------|------------------------------|-----------------|------------------------|---|
| A .....                | 35           | 2        | 1     |                           |                              | 1               | 0,5                    | $0,5 \times 500 \times 8,71 = 2\,177,5$   |
| B .....                | 70           | 4        | 3     | 1,3                       |                              | 0               |                        | 0 €                                       |
| C .....                | 100          | 6        | 2     |                           | 0,05                         | 3,95            | 2                      | $1,95 \times 500 \times 8,71 = 8\,492,25$ |
| D .....                | 15           | 0        | 1     |                           | 0,25                         | 0               |                        | 0 €                                       |
| Total entreprise ..... | 220          |          |       |                           |                              |                 |                        | 10 669,75                                 |

(\*) Total des minora-tions (au titre des efforts consentis et des ECAP) = nombre des BOETH manquants – nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis et des ECAP. Ces deux dernières données se trouvent sur la DOETH.

Dans l'hypothèse d'une contribution « plancher » (50 fois le SMIC horaire) ou d'une contribution calculée en appliquant 40 fois le SMIC horaire, le total des minora-tions est égal au nombre des BOETH manquants moins le nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis.

En l'absence de péréquation, le budget de l'accord devrait être au moins égal à la somme des contributions des établissements assujettis, soit 10 669,75 euros, chaque contribution étant calculée sur la base de 500 fois (l'effectif total de l'entreprise étant de 220 salariés) le SMIC horaire en vigueur pour la DOETH 2008 (SMIC horaire = 8,71 €).

S'il y a péréquation, il y a lieu recalculer la contribution en partant de l'effectif total de l'entreprise, soit :  $220 \times 6 \% = 13,2$ , soit une OETH de 13 bénéficiaires de l'OETH.

L'entreprise a 7 bénéficiaires OETH employés (1 + 3 + 2 + 1) plus 1,6 (1,3 + 0,05 + 0,25) équivalents bénéficiaires, soit un total de 8,6. L'entreprise a donc 4,4 (13 - 8,6) unités bénéficiaires manquantes, auxquelles l'on doit retirer les minorations au titre des efforts consentis et des ECAP des entreprises A et C, puisque les entreprises B et D ne versent aucune contribution, soit un total de 2,5 (0,5 + 2).

Le budget de l'accord devrait se monter à 1,9 (soit  $4,4 - 2,5$ )  $\times 500 \times 8,71 = 8\,274,50$  euros.

Dans cette hypothèse, l'entreprise devrait opter pour la péréquation.

FICHE N° 5

ANALYSE DES RÉSULTATS

Approche quantitative

Il s'agit de l'analyse des écarts entre les actions prévues et celles réalisées sur un an (bilan annuel) et sur l'ensemble de la durée de l'accord (bilan final) :

- évolution du taux direct d'emploi et du flux de travailleurs handicapés ;
- analyse de l'évolution de l'équilibre des différentes actions figurant dans l'accord ainsi que des causes de ces évolutions, en prenant en compte les modifications du contexte économique et de la situation de l'emploi ou les freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord ;
- analyse des sommes dépensées ou non par type d'action.

Approche qualitative

Modalités de pilotage et de suivi de l'application de l'accord en interne : transparence des objectifs définis et des résultats, composition et rythme de fonctionnement de la commission de suivi, implication des instances consultatives et des organisations syndicales (signataires ou non) dans le suivi, modalités de contrôle des réalisations internes.

L'ambition de l'accord en matière d'emploi.

La cohérence des différentes actions prévues dans l'accord.

La qualité des actions de sensibilisation.

La politique de la GPEC mise en œuvre afin de favoriser les évolutions professionnelles des travailleurs handicapés (qualité de l'accompagnement mis en place pour l'évolution, élévation du niveau de qualification par la formation).

L'identification de la progression de la compétence :

- la prise en charge de tâches de plus en plus complexes ;
- la prise en charge de responsabilités de niveau supérieur ;
- l'autonomie dans la situation de travail ;
- la capacité d'autoévaluation de son niveau de compétence.

L'identification des facteurs de réussite ou de dérive :

- la qualité des partenariats intervenant dans le projet d'insertion ;
- le rôle facilitateur du responsable hiérarchique ;
- le rôle facilitateur du tuteur ;
- le rôle intégrateur de l'équipe de travail ;
- la motivation du travailleur handicapé ;
- l'adéquation des conditions de travail aux objectifs professionnels définis ;
- la clarté des objectifs fixés entre le travailleur handicapé et sa hiérarchie ;
- la survenue de modifications dans l'environnement ou dans le travail.

Les résultats des autres actions définies dans l'accord : développement des conditions d'entrée dans l'emploi dans le milieu ordinaire (parcours de développement de la qualification, de la compétence, de l'expérience) :

- jours de formation suivis par les TH (travailleurs handicapés)/total annuel des jours de formation ;
- jours de formation aux évolutions des métiers/total annuel des jours de formation ;
- jours de formation de reconversion/total annuel des jours de formation ; pourcentage de – reconversions réussies/total de reconversions destinées aux TH ;
- nombre de travailleurs handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis cinq ans/effectif total des travailleurs handicapés ;
- jours de formations longues qualifiantes diplômantes suivies par les TH/total annuel des jours de formation suivis par les TH ;
- nombre d'actions de formation avec un apprentissage dans la situation de travail/total des actions de formation ouvertes aux TH.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Contrat d'accompagnement dans l'emploi Jeune*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction insertion  
et cohésion sociale

#### **Circulaire DGEFP n° 2009-19 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passerelle dans le cadre du plan jeunes**

NOR : ECEF0980984C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Languedoc-Roussillon ; direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement.*

Le Président de la République a annoncé le 24 avril dernier le plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes. Celui-ci comporte un ensemble de mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification.

Il prévoit que des CAE puissent être mobilisés sous forme de « CAE-passerelles » qui permettront aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, dont les compétences seront transférables dans le secteur marchand.

30 000 conventions de CAE-passerelles devront être conclues au second semestre 2009, et ce à partir du 1<sup>er</sup> juin.

La présente circulaire vous expose les principales caractéristiques et les conditions de réussite de ces contrats (I). Elle vous indique les actions que vous avez à mettre en œuvre (II) ainsi que les modalités de pilotage de cette opération (III).

### I. – LES CARACTÉRISTIQUES DU DISPOSITIF ET SES CONDITIONS DE RÉUSSITE

#### 1.1. Le CAE passerelle est juridiquement un CAE de droit commun, qui s'adresse aux jeunes

Le contrat passerelle vise en priorité les recrutements par les collectivités territoriales. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail. Vous intégrerez dans cette cible les jeunes diplômés (tous niveaux de diplôme) qui souhaitent par ce moyen acquérir une première expérience professionnelle ou effectuer une réorientation professionnelle, ou pour lesquels une période d'emploi est de nature à favoriser leur stabilisation sur le marché du travail.

Les dispositions s'appliquant au CAE-passerelle sont identiques à celles du CAE de droit commun. (Ainsi, le régime d'assurance chômage est soit l'autoassurance, soit le régime UNEDIC de droit commun.)

En revanche, pour inscrire ce dispositif dans une dynamisation des parcours, la durée initiale des CAE-passerelles est de douze mois, et les renouvellements sollicités par les collectivités locales employeuses devront rester limités (1). Vous veillerez à ce que le service public de l'emploi intègre cette durée cible pour la préparation des sorties (*cf.* 1.4 *infra*), c'est-à-dire en prévoyant un entretien au plus tard le 10<sup>e</sup> mois du contrat.

Vous insisterez auprès des employeurs sur le taux unique de prise en charge de 90 % pour ce contrat. A titre d'exemple, pour une collectivité territoriale de moins de 10 salariés, le reste à payer pour un CAE-passerelle de vingt heures de travail hebdomadaire s'élève à 104 euros par mois, en régime d'autoassurance.

(1) Le contrat peut être prolongé par exemple pour permettre au jeune d'achever une action de formation en cours.

### **1.2. Un contrat qui doit être enrichi par des compétences transférables vers l'emploi dans le secteur marchand**

Les CAE-passerelles seront proposés sur la base de fiches de postes permettant d'acquérir ou de consolider des compétences transférables vers les entreprises, appartenant notamment au bassin d'emploi au sein duquel ces fiches de postes devront être construites (*cf. infra*). Il va de soi que ces compétences transférables peuvent conduire à l'accès à une entreprise impliquant une mobilité géographique du salarié (d'autant plus que des accords-cadres avec les grands groupes pourront donner lieu à des offres d'emploi sur le périmètre du groupe).

A titre d'exemple et pour certains métiers, vous trouverez en annexe I des fiches de postes permettant des transferts de compétence.

### **1.3. Un contrat qui prévoit dès l'embauche la possibilité de recourir à des périodes d'immersion dans les entreprises du bassin d'emploi**

Afin de permettre aux salariés en contrat aidé du secteur non-marchand d'acquérir une meilleure connaissance de l'entreprise, la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion a introduit la possibilité pour des salariés en insertion de réaliser, en cours de contrat, des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur, dans les conditions de l'article L. 8241-2 du code du travail qui autorise les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

Le décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 et la circulaire du 29 mai 2009 précisent les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif dans le cadre des contrats actuels du plan de cohésion sociale et des CDDI.

Il va de soi que l'entreprise d'accueil pourra proposer, en cours de contrat CAE-passerelle conclu avec la collectivité territoriale, et sans attendre la fin de celui-ci, un recrutement au jeune concerné (1).

### **1.4. Des engagements forts du SPE dès la signature des CAE-passerelles**

Le service public de l'emploi s'engagera :

- auprès des employeurs, à les aider dans le recrutement des jeunes, la construction des fiches de postes aux compétences transférables, la prospection des entreprises en vue de l'organisation des périodes d'immersion et de la préparation des sorties ;
- auprès des jeunes, à leur proposer, tout au long des contrats passerelles, des périodes d'immersion auprès d'entreprises du secteur marchand et plusieurs offres d'emploi dans le secteur compétent, ou bien une formation, ou un contrat en alternance.

Le rappel de ces engagements figurera en annexe de la convention signée entre l'employeur, le jeune et Pôle emploi, qui comportera notamment la fiche de poste et le(s) métier(s) ciblé(s) à la sortie du contrat (*cf. formulaire en annexe II*).

## **II. – LES ACTIONS QUE VOUS AVEZ À METTRE EN ŒUVRE POUR LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF**

### **2.1. Information des collectivités territoriales**

Dès réception de la présente circulaire, vous organiserez avec les collectivités territoriales les réunions d'information nécessaires à la promotion du dispositif.

Vous vous appuyerez pour l'organisation de ces réunions sur les référents régionaux du programme CAE-passerelle qui sont désignés par le binôme Pôle emploi-DRTEFP (qui vient d'être constitué à la demande conjointe du DGEFP et du directeur général de Pôle emploi et réuni le 29 mai dernier). Vous mobiliserez dans ces réunions, en particulier, la direction régionale du CNFPT et tout interlocuteur utile (les centres de gestion, etc.).

En direction des entreprises, vous adopterez la communication que vous jugez la plus adaptée.

### **2.2. Organisation des services de l'Etat**

Afin de dynamiser les actions d'accompagnement à destination des jeunes en CAE-passerelle, vous pourrez à titre exceptionnel et pour ces seuls dispositifs mobiliser des crédits de l'enveloppe unique régionale.

Ces crédits doivent vous permettre de couvrir les dépenses d'ingénierie impliquées par ce programme, en particulier la construction des fiches de postes (avec les entreprises partenaires) et le cas échéant l'organisation des périodes d'immersion ainsi que l'accompagnement des jeunes.

Vous me ferez part de vos besoins en termes de crédits d'ingénierie, en mentionnant la nature des prestations financées et le nombre de bénéficiaires concernés dans le tableau ci-joint (annexe III). Vous devrez renseigner régulièrement ce tableau pour assurer le suivi de ces crédits.

### **2.3. Mobilisation du service public de l'emploi pour formaliser une offre de service en direction des employeurs et des jeunes**

Je vous demande de mobiliser le service public de l'emploi pour déployer, sur tout le territoire, les fonctions suivantes, indispensables à ce programme :

1. L'orientation et le recrutement des jeunes pour lesquels la mesure semble adaptée et correspondre à leur projet professionnel ;

(1) Ce recrutement pourra intervenir en CIE.

2. La construction des fiches de poste ;
3. La prospection des entreprises du bassin d'emploi ;
4. L'organisation des périodes d'immersion ;
5. L'accompagnement et la préparation à la sortie en termes de proposition d'offres d'emploi et/ou d'actions de formation.

Vous vous appuyerez sur le ou les référents régionaux, désignés par le binôme DGEFP-Pôle emploi, afin d'assurer la mise en place de l'ensemble de ces fonctions dans les territoires concernés.

Au sein du SPE, les missions locales ont vocation à prendre une part significative dans ce programme, adaptée à chaque territoire. En effet, les élus étant particulièrement impliqués, ce réseau peut être sollicité, en complément de Pôle emploi, tant pour l'orientation des jeunes que pour l'accompagnement ou la prospection des entreprises. La prescription des CAE-passerelles leur est ouverte dans ce cadre. Elle se fera selon les modalités précisées dans la circulaire n° 1-2009 du 23 janvier relatives aux CIE. La répartition des tâches entre missions locales et le service public de l'emploi peut naturellement être variable selon les territoires.

Pôle emploi a vocation à être particulièrement mobilisé sur la préparation des sorties en proposant tout au long et à l'issue du contrat passerelle des offres d'emploi adaptées au métier ciblé ou des formations, notamment en alternance.

S'agissant d'un programme reposant sur des compétences transférables, en plus de la mobilisation des directions régionales du CNFPT, la coopération avec des branches intéressées et des organismes de formation doit aussi être recherchée. Ces coopérations, utiles pendant le contrat, permettront également de préparer la sortie, en particulier quand elle prendra la forme d'un contrat en alternance proposé par le service public de l'emploi.

Je vous rappelle à ce titre que, depuis la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion et de manière anticipée sur la mise en œuvre du CUI au 1<sup>er</sup> janvier 2010, le CNFPT peut désormais financer des actions de formation pour les salariés en contrats aidés employés par des collectivités locales. Un accord cadre national conclu avec le CNFPT appuiera les actions locales que vous engagez sans attendre avec le CNFPT.

Dans tous les cas, l'offre de service du SPE, éventuellement complétée de vos crédits d'ingénierie, doit assurer les cinq fonctions identifiées et être lisible par les employeurs. Je vous demande de communiquer largement sur cette offre de service.

### III. – LE PILOTAGE

#### 3.1. Au niveau local

Vous vous organiserez pour mettre en œuvre l'ensemble des préconisations de nature à permettre le succès de ce programme voulu par le Président de la République et qui permet aux collectivités territoriales de s'engager en faveur de l'emploi et de la qualification, aux côtés des entreprises du secteur économique de leur territoire. Vous noterez en particulier qu'il est ici clairement recherché, grâce aux compétences transférables, le recrutement des jeunes par le secteur privé, et non, faute d'autres solutions préparées en amont, l'intégration par les collectivités territoriales.

Vous me communiquerez la liste des référents régionaux désignés pour le pilotage de ce programme, ainsi que les modalités d'organisation du SPE que vous aurez adoptées, en particulier au regard des rôles dévolus aux missions locales et à Pôle emploi, et les crédits d'ingénierie dont vous avez besoin pour déployer le programme, à l'adresse suivante : [mip.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:mip.dgefp@finances.gouv.fr).

S'agissant d'un programme particulièrement stratégique, je vous demande de me faire part très rapidement de vos premiers résultats positifs avec les collectivités territoriales afin d'examiner les conditions dans lesquelles ces opérations pourraient être reproduites.

#### 3.2. Au niveau national

Parallèlement, la DGEFP négociera au niveau national des accords-cadres en vue de favoriser la réalisation d'opérations exemplaires conduites avec des entreprises appartenant à des grands groupes. Il vous appartiendra, dans la mesure où les conditions locales le permettront, de décliner ces accords-cadres qui vous seront transmis dès signature.

Vous trouverez en annexe IV la programmation régionale des 30 000 CAE-passerelles à conclure entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2009. Cette répartition se fonde sur les critères relatifs au nombre et à l'évolution annuelle des DEFM jeunes de moins de 26 ans, ainsi qu'aux prescriptions passées de CAE pour les jeunes et pour l'ensemble des publics. Je vous rappelle que cette enveloppe régionale pourra être répartie entre Pôle emploi et les missions locales selon les modalités d'organisation que vous aurez retenues.

### 3.3. Adaptations locales du programme

Il est possible que des associations vous semblent offrir les mêmes fonctionnalités (compétences transférables vers le secteur marchand), il va de soi que vous pouvez avec elles, comme avec tout employeur éligible au CAE, envisager de construire un dispositif de passerelle.

\*  
\* \*

Les collectivités territoriales ont par le passé manifesté leur forte capacité de mobilisation en faveur de l'emploi en mobilisant les contrats aidés jusqu'à près de 10 % de leurs effectifs. Ce programme qui ne vise pas l'intégration au sein de la fonction publique territoriale mais au contraire des compétences transférables vers les entreprises, elles-mêmes partenaires des collectivités territoriales, leur donne une occasion supplémentaire de manifester leur engagement vis-à-vis de l'emploi des jeunes.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT



## ANNEXE I

## LISTE DE MÉTIERS POSSIBLES POUR LES CAE-PASSERELLES

Vous trouverez dans cette annexe trois fiches de poste élaborées à titre indicatif qui peuvent vous servir de base méthodologique. Chaque fiche de poste identifie les entreprises ou autres structures partenaires et leurs engagements, décrit précisément les fonctions et compétences du poste, et mentionne les perspectives en termes de métiers et de qualifications.

**Fiche de service 1****Assurer à la demande un service de visites à domicile pour les retraités**

Ce service rendu par la collectivité peut faire l'objet d'un partenariat, notamment avec :

- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) ;
- les caisses centrales de la mutualité sociale agricole (CCMSA) ;
- l'Union nationale des services à la personne.

| <b>1. Description du service</b> |   |
|----------------------------------|---|
| Définition :                     | Sur le principe des tournées, assure un rôle de prévention, de vigilance, d'alerte, de confort moral ; encourage la communication avec l'entourage et contribue au maintien à domicile.   |
| Contenu :                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les personnes à visiter ;</li> <li>- Informer et expliquer la démarche de la visite à domicile ;</li> <li>- Engager et favoriser le dialogue ;</li> <li>- Apporter des conseils en cas de situations particulières (plan canicule) ;</li> <li>- Réaliser des actes au quotidien (fermeture des volets, alimentation des appareils de chauffage, réserve d'eau potable) ;</li> <li>- Effectuer ponctuellement des courses (pharmacie, bouteilles de gaz) ;</li> <li>- Etablir des relais et alerter les différents acteurs locaux (médicaux, sociaux).</li> </ul>  |
| Conditions de mise en œuvre :    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Véhicule ;</li> <li>- Téléphone portable.</li> </ul>   |
| Appui à la mise en œuvre :       | <p>Le salarié travaille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec l'appui de son tuteur désigné en son sein par la collectivité, pour la gestion des rendez-vous, l'appui logistique (secrétariat, planning) et l'aide à distance ;</li> <li>- avec un interlocuteur identifié par les partenaires associatifs.</li> </ul>  |
| Autonomie :                      | « Travaille seul » au domicile mais applique les règles et procédures apprises en situation préalable ou organisées par un responsable.   |
| Responsabilité :                 | Le salarié a la responsabilité du véhicule et du matériel qui lui sont confiés. Informer, alerter les acteurs locaux en cas de besoin.  |
| Temps de travail estimé :        | Temps à estimer par la commune : de 1/2 à 5 1/2 journées d'ouverture du service (soit 2 à 3 jours de travail par semaine).  |
| Compétences :                    | <p>1. Compétences nécessaires à l'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité à établir et à développer des relations de confiance ;</li> <li>- Capacité à réagir en cas de situations d'urgence ;</li> <li>- Capacité d'écoute et de communication ;</li> <li>- Comprendre les signes du vieillissement normal et pathologique (notion de dépendance, d'autonomie, d'incapacité), signes avant-coureurs de la dépression ;</li> <li>- Capacité à comprendre et à se conformer à des habitudes particulières.</li> </ul> <p>2. Compétences à acquérir ou à développer en cours d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les réseaux d'acteurs locaux (sociaux, santé, logement) ;</li> <li>- Connaître les aides, activités sociales ;</li> <li>- Connaître les limites de son action.</li> </ul> |

| 1. Description du service |   |
|---------------------------|---|
| Territoire d'exercice :   | Collectivité où le service n'existe pas et/ou n'est pas assuré par une structure de services à la personne. |
| Destinataire final :      | Usagers rencontrant des difficultés à réaliser elles-mêmes ce type de tâche.                                |

| 2. Références métiers et/ou diplômés destinés aux professionnels de l'emploi et de la formation |   |
|---|---|
| ANPE/Pôle emploi (référentiel ROME) :   | Intervenant à domicile (11112).   |
| Ministère de l'emploi (commission professionnelle consultative) :                               | Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers. |
| CNFPT (fonction publique territoriale) :  | Aide – intervenant(e) à domicile.                                       |

| 3. Parcours de professionnalisation |  |
|-------------------------------------|--|
| Parcours de formation :             | A compléter par l'AFPA et le CNFPT pour le service concerné. |

| 4. Engagements des partenaires   |  |
|--|--|
| Partenariats à formaliser avec, par exemple :<br>- la CNAV ;<br>- les CRAM ;<br>- les CCMSA ;<br>- l'Union nationale des services à la personne. |  |

| 5. Perspectives en termes de métiers et qualifications |  |
|--|--|
| Pistes d'orientation professionnelle :                 | - Auxiliaire de vie sociale ;<br>- Intervenant à domicile.           |
| Qualifications ministère de l'emploi possibles :       | Certificat de compétences professionnelles :<br>- Assistante de vie. |

### Fiche de service 2

#### Sensibiliser le public à la maîtrise des énergies domestiques et des fluides

Ce service rendu par la collectivité peut notamment l'être en partenariat avec :

- EDF/Gaz de France ;
- ADEME ;
- d'autres partenaires comme les agences de l'eau.

| 1. Description du service |   |
|---------------------------|---|
| Définition :              | Sensibilise et informe les usagers à l'utilisation rationnelle et sécurisée de l'énergie domestique (chauffage, eau, électricité, environnement).<br>Accompagne le particulier dans la résolution de ses problèmes de consommation et souvent d'endettement.  |
| Contenu :                 | - Informer et sensibiliser sur des pratiques d'utilisation rationnelle (déconnexion des appareils non utilisés, récupération d'eau, tri de déchets) à adopter au quotidien ;<br>- Expliquer les effets sur les réductions de consommation, de coût de facturation ;<br>- Informer sur la sécurité des installations (consignes constructeurs, maintenance des appareils) ;<br>- Fournir la documentation (développement durable, consommation d'énergie) ;<br>- Etablir le lien, orienter vers les organismes et services concernés (environnement, énergies) ;<br>- Animer des actions de sensibilisation et d'éducation à l'utilisation rationnelle de l'énergie. |

| <b>1. Description du service</b> |   |
|----------------------------------|---|
| Conditions de mise en œuvre :    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentations techniques des partenaires ;</li> <li>- Matériels de démonstration ;</li> <li>- Annuaire des réseaux et services <i>ad hoc</i>.</li> </ul>  |
| Appui à la mise en œuvre :       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un interlocuteur identifié par le partenaire pour un appui technique ;</li> <li>- Un interlocuteur identifié par la collectivité pour un appui organisationnel et faciliter l'intervention selon les lieux.</li> </ul>   |
| Autonomie :                      | Autonome (sous la responsabilité d'un technicien de la collectivité).   |
| Responsabilité :                 | Le salarié a la responsabilité du véhicule et du matériel qui lui sont confiés.   |
| Temps de travail estimé :        | Temps à estimer par la commune : de 1/2 à 5 1/2 journées d'ouverture du service (soit 2 à 3 jours de travail par semaine).  |
| Compétences :                    | <p>1. Compétences nécessaires à l'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance gestion des flux ;</li> <li>- Connaissance sécurité des installations ;</li> <li>- Capacité relationnelle ;</li> <li>- Capacité d'adaptation à différents publics.</li> </ul> <p>2. Compétences à acquérir ou à développer en cours d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance des réseaux locaux (chauffages, eau, électricité, environnement) ;</li> <li>- Connaissance du marché de l'énergie (tarifs, contrats, installations, risque de surendettement).</li> </ul> |
| Territoire d'exercice :          | Collectivité territoriale.  |
| Destinataire final :             | Usagers.  |

| <b>2. Références métiers et/ou diplômés destinés aux professionnels de l'emploi et de la formation</b> |   |
|--|---|
| ANPE/Pôle emploi (référentiel ROME) :  | Intervenant d'action sociale (23112).                                       |
| Ministère de l'emploi (commission professionnelle consultative) :                                      | « Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers ». |
| CNFPT (fonction publique territoriale) :   | Agent d'intervention sociale et familiale, conseiller environnement.        |

| <b>3. Parcours de professionnalisation</b> |  |
|--|--|
| Parcours de formation :                    | <p>Il sera finalisé en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des prérequis exigés par l'employeur ;</li> <li>- du niveau de compétences du salarié en contrat d'avenir au moment de l'embauche ;</li> <li>- des préconisations des grands partenaires dans la mise en œuvre du service.</li> </ul> |

| <b>4. Engagements des partenaires</b>         |   |
|---|---|
| Partenariats à formaliser avec, par exemple : | <ul style="list-style-type: none"> <li>- EDF/GDF ;</li> <li>- l'ADEME.</li> </ul> |

| <b>5. Perspectives en termes de métiers et qualifications</b> |  |
|---|--|
| Pistes d'orientation professionnelle :                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseiller en environnement domestique ;</li> <li>- Conseiller en info énergie ;</li> <li>- Econome de flux ;</li> <li>- Informateur social.</li> </ul> |

**5. Perspectives en termes de métiers et qualifications**

|  |  |
|--|--|
| Qualifications ministère de l'emploi possibles : | Certificat de compétences professionnelles :<br>- Assurer un service de médiation constitutif du titre professionnel « technicien de médiation services (niveau IV) ». |
|--|--|

**Fiche de service 3**

**Effectuer des travaux de premier niveau du gros œuvre et sur la voie publique pour la collectivité**

Ce service rendu par la collectivité peut notamment l'être en partenariat avec les entreprises du BTP.

**1. Description du service**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Définition :                  | Sous la directive d'un professionnel des métiers du bâtiment, effectuée des travaux de gros œuvre de premier niveau (préparation, assistance à l'exécution) sur des chantiers de construction, de démolition, de voirie. Peut exécuter des travaux simples de réparation des voies et espaces publics.   |
| Contenu :                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déblayer un terrain sur un chantier de construction neuve ou en réhabilitation, au sein d'une équipe (démolition, aide au terrassement) ;</li> <li>- Apporter les outils et matériaux nécessaires sur le lieu de chantier ;</li> <li>- Assurer la pose des signalisations d'un chantier ;</li> <li>- Sur demande et contrôle d'un professionnel, épandre des matériaux de revêtement (sable, graviers) ;</li> <li>- Assurer le nettoyage des chantiers et de l'outillage ;</li> <li>- Peut participer à la surveillance et sécurité des chantiers ;</li> <li>- Entretien et pose de signalisation de la voirie ;</li> <li>- Assistance à l'exécution de travaux de la chaussée (déblaiement, travaux).</li> </ul> |
| Conditions de mise en œuvre : | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Outils, petits engins ;</li> <li>- Matériel de signalisation de chantier ou de signalisation de voirie ;</li> <li>- Tenue adaptée aux tâches à réaliser et équipements spéciaux (casques) ;</li> <li>- Directives sur documents techniques (consignes de sécurité) ;</li> <li>- Déplacement sur site.</li> </ul>  |
| Appui à la mise en œuvre :    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un interlocuteur identifié par le partenaire pour un appui technique et professionnel : en général, le responsable de chantiers/travaux qui est en charge de la définition et de l'évaluation des missions du salarié ;</li> <li>- Un interlocuteur identifié par la collectivité (service bâtiment, services techniques) pour un appui organisationnel et pour faciliter l'intervention sur les lieux.</li> </ul>  |
| Autonomie :                   | Le salarié travaille en intérieur comme en extérieur.<br>Il intervient au sein d'une équipe de chantier sous la direction d'un professionnel et en contact avec un interlocuteur de la collectivité.   |
| Responsabilité :              | Le salarié a la responsabilité des équipements, véhicules et outillage qui lui sont confiés. Un non-respect des consignes de sécurité comme des consignes d'entretien et de signalisation peut avoir des conséquences lourdes (juridiques, techniques, de sécurité).   |
| Temps de travail estimé :     | Temps à estimer par la commune et le partenaire, selon la nature du chantier et les besoins de la collectivité.  |
| Compétences :                 | <p>1. Compétences nécessaires à l'embauche :</p> <p>Pour le gros œuvre spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Règles de sécurité (port du casque et d'équipement spéciaux...);</li> <li>- Capacité à porter des charges, à rester debout de manière prolongée ;</li> <li>- Intérêt pour une activité de chantier.</li> </ul> <p>2. Compétences à acquérir ou à développer en cours d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance technique en lien avec le poste (manipulation d'engins, connaissance/conception de matériaux utilisés, technique de pose de signalisation, procédures de signalisation, marquage au sol, etc.).</li> </ul>  |
| Territoire d'exercice :       | Collectivité territoriale, notamment en extérieur sur des chantiers de différentes natures.  |
| Destinataire final :          | La collectivité dans son ensemble.   |

**2. Références métiers et/ou diplômes destinés aux professionnels de l'emploi et de la formation**

|   |  |
|---|--|
| ANPE/Pôle emploi (référentiel ROME)                             | Agent de gardiennage et d'entretien (11221) Assistance de travaux publics ou de gros œuvre (42111).                                    |
| Ministère de l'emploi (commission professionnelle consultative) | « Bâtiment et travaux publics ».   |
| CNFPT (fonction publique territoriale)                          | Agent d'entretien des locaux ;<br>Gardien d'immeuble ;<br>Ouvrier d'entretien bâtiments ;<br>Agent d'exploitation de la voie publique. |

**3. Parcours de professionnalisation**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Parcours de formation | Il sera finalisé en fonction :<br>- des prérequis exigés par l'employeur ;<br>- du niveau de compétences du salarié en contrat d'avenir au moment l'embauche ;<br>- des préconisations des grands partenaires dans la mise en œuvre du service. |
|-----------------------|---|

**4. Engagements des partenaires**

|  |  |
|--|--|
| Partenariats à formaliser avec des entreprises du BTP. |  |
|--|--|

**5. Perspectives en termes de métiers et qualifications**

|  |   |
|--|---|
| Pistes d'orientation professionnelle           | - maçon ;<br>- agent d'exploitation de la voirie ;<br>- assistant des travaux publics et du gros œuvre. |
| Qualifications ministère de l'emploi possibles | Certificat de compétences professionnelles :<br>- à compléter.  |

ANNEXE II

FICHE DE PRÉSENTATION DU CAE-PASSERELLE À DESTINATION  
DU JEUNE SIGNATAIRE DE LA CONVENTION

Dans le cadre du Plan pour l'emploi des jeunes, le CAE-passerelle a été voulu par le président de la République afin de permettre à des jeunes d'acquérir des compétences utiles à l'économie dans votre bassin d'emploi. Il peut être accompagné d'actions de formation qui compléteront les acquis professionnels.

Il vous est proposé un CAE-passerelle conclu avec : .....

Le CAE passerelle qui vous est proposé concerne le secteur économique suivant : .....

Et cible les métiers suivants : .....

Votre employeur vous proposera dans le cadre de ce contrat des périodes d'immersion dans des entreprises du secteur .....

Les entreprises qui pourront vous accueillir sont les suivantes :

Vous resterez rémunéré par votre employeur pendant la durée de la période d'immersion dans l'entreprise. Ces périodes vous permettront de découvrir des entreprises et de vous faire connaître d'elles, mais ne sont pas obligatoires.

Deux mois avant la fin du contrat au plus tard, soit au 10<sup>e</sup> mois du contrat, un entretien préparera la sortie du contrat. Il vous sera proposé, soit des offres d'emploi dans des entreprises du secteur marchand correspondant au métier ciblé, soit une action de formation, par exemple sous la forme d'un contrat en alternance, en cohérence avec votre parcours professionnel.

ANNEXE III

**Tableau des crédits d'accompagnement et d'ingénierie des CAE-passerelles**

Région : .....

Responsable régional du suivi (nom et téléphone) : .....

Date de mise à jour : .....

| DÉPARTEMENT | CRÉDITS<br>2009<br>(en euros) | CRÉDITS<br>consommés<br>en euros<br>à la date<br>de mise<br>à jour | NATURE<br>des<br>prestations<br>financées | NOM<br>du<br>prestataire | MONTANT<br>du marché<br>(en euros) | NOMBRE<br>de<br>bénéficiaires<br>des<br>prestations |
|-------------|-------------------------------|--|---|--------------------------|------------------------------------|---|
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |
|             |                               |  |   |                          |                                    |   |

ANNEXE IV - 1

**Programmation régionale des CAE-passerelles  
du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2009**

Coefficient :

Nombre de contrats :

| POURCENTAGE<br>issu des critères<br>de répartition | RÉPARTITION<br>des contrats<br>passerelle |
|--|---|
| %  | 100 %                                     |
|  | 30 000                                    |

|                                     |                |               |
|-------------------------------------|----------------|---------------|
| Alsace .....                        | 2,5 %          | 738           |
| Aquitaine .....                     | 4,0 %          | 1 199         |
| Auvergne .....                      | 1,9 %          | 569           |
| Basse-Normandie .....               | 2,6 %          | 771           |
| Bourgogne .....                     | 2,5 %          | 764           |
| Bretagne .....                      | 3,6 %          | 1 089         |
| Centre .....                        | 3,7 %          | 1 118         |
| Champagne-Ardenne .....             | 2,3 %          | 696           |
| Corse .....                         | 0,4 %          | 127           |
| Franche-Comté .....                 | 2,4 %          | 708           |
| Haute-Normandie .....               | 3,9 %          | 1 160         |
| Ile-de-France .....                 | 11,4 %         | 3 424         |
| Languedoc-Roussillon .....          | 4,9 %          | 1 464         |
| Limousin .....                      | 1,1 %          | 318           |
| Lorraine .....                      | 4,1 %          | 1 233         |
| Midi-Pyrénées .....                 | 4,0 %          | 1 197         |
| Nord-Pas-de-Calais .....            | 9,7 %          | 2 902         |
| Pays de la Loire .....              | 5,4 %          | 1 633         |
| Picardie .....                      | 4,6 %          | 1 378         |
| Poitou-Charentes .....              | 2,5 %          | 747           |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur .....    | 8,9 %          | 2 668         |
| Rhône-Alpes .....                   | 8,7 %          | 2 601         |
| <b>Total France métropole .....</b> | <b>95,0 %</b>  | <b>28 502</b> |
| Guadeloupe .....                    | 0,8 %          | 235           |
| Guyane .....                        | 0,6 %          | 169           |
| Martinique .....                    | 0,6 %          | 181           |
| Réunion .....                       | 3,0 %          | 913           |
| <b>Total DOM .....</b>              | <b>5,0 %</b>   | <b>1 498</b>  |
| <b>Total France entière .....</b>   | <b>100,0 %</b> | <b>30 000</b> |

Critères de répartition des contrats passerelle 2009 :

(30 %) DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2, 3 (à fin mars 2009) ;

(25 %) Evolution DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2, 3 (mars 2009/mars 2008) ;

(15 %) effectifs de la fonction publique territoriale au 1<sup>er</sup> janvier 2008 ;

(30 %) nombre de jeunes dans les conventions CAE enregistrées au 25 mai 2009.



## ANNEXE IV - 2

Engagements financiers régionaux des CAE-passerelles 2009  
du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2009

|                                     | POURCENTAGE<br>issu des critères<br>de répartition | ENGAGEMENT FINANCIER 2009 |                   | ENGAGEMENT<br>financier<br>2010 |
|-------------------------------------|--|---------------------------|-------------------|---------------------------------|
| Coefficient :                       | %  |                           |                   |                                 |
| Type d'engagement financier :       |  | AE                        | CP                | CP                              |
| Alsace .....                        | 2,5 %  | 7 077 596                 | 2 159 721         | 4 040 895                       |
| Aquitaine .....                     | 4,0 %  | 11 492 589                | 3 506 952         | 6 561 600                       |
| Auvergne .....                      | 1,9 %  | 5 451 426                 | 1 663 497         | 3 112 447                       |
| Basse-Normandie .....               | 2,6 %  | 7 392 733                 | 2 255 885         | 4 220 821                       |
| Bourgogne .....                     | 2,5 %  | 7 320 493                 | 2 233 841         | 4 179 576                       |
| Bretagne .....                      | 3,6 %  | 10 436 665                | 3 184 738         | 5 958 728                       |
| Centre .....                        | 3,7 %  | 10 718 274                | 3 270 670         | 6 119 511                       |
| Champagne-Ardenne .....             | 2,3 %  | 6 668 990                 | 2 035 035         | 3 807 605                       |
| Corse .....                         | 0,4 %  | 1 217 288                 | 371 454           | 695 001                         |
| Franche-Comté .....                 | 2,4 %  | 6 789 314                 | 2 071 752         | 3 876 303                       |
| Haute-Normandie .....               | 3,9 %  | 11 124 257                | 3 394 556         | 6 351 304                       |
| Ile-de-France .....                 | 11,4 %   | 32 824 446                | 10 016 346        | 18 740 850                      |
| Languedoc-Roussillon .....          | 4,9 %  | 14 032 111                | 4 281 884         | 8 011 519                       |
| Limousin .....                      | 1,1 %  | 3 052 399                 | 931 436           | 1 742 742                       |
| Lorraine .....                      | 4,1 %  | 11 822 783                | 3 607 710         | 6 750 121                       |
| Midi-Pyrénées .....                 | 4,0 %  | 11 478 600                | 3 502 683         | 6 553 613                       |
| Nord-Pas-de-Calais .....            | 9,7 %  | 27 825 184                | 8 490 827         | 15 886 562                      |
| Pays de la Loire .....              | 5,4 %  | 15 656 739                | 4 777 638         | 8 939 087                       |
| Picardie .....                      | 4,6 %  | 13 207 535                | 4 030 266         | 7 540 734                       |
| Poitou-Charentes .....              | 2,5 %  | 7 165 169                 | 2 186 444         | 4 090 895                       |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur .....    | 8,9 %  | 25 579 951                | 7 805 696         | 14 604 664                      |
| Rhône-Alpes .....                   | 8,7 %  | 24 935 110                | 7 608 923         | 14 236 498                      |
| <b>Total France métropole .....</b> | <b>95,0 %</b>                                      | <b>273 269 651</b>        | <b>83 387 954</b> | <b>156 021 076</b>              |
| Guadeloupe .....                    | 0,8 %  | 2 250 966                 | 686 880           | 1 285 171                       |
| Guyane .....                        | 0,6 %  | 1 623 195                 | 495 316           | 926 750                         |
| Martinique .....                    | 0,6 %  | 1 735 686                 | 529 643           | 990 976                         |
| Réunion .....                       | 3,0 %  | 8 750 502                 | 2 670 207         | 4 996 028                       |
| <b>Total DOM .....</b>              | <b>5,0 %</b>                                       | <b>14 360 349</b>         | <b>4 382 046</b>  | <b>8 198 924</b>                |
| <b>Total France entière .....</b>   | <b>100,0 %</b>                                     | <b>287 630 000</b>        | <b>87 770 000</b> | <b>164 220 000</b>              |

Critères de répartition des contrats passerelle 2009 :

(30 %) DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2, 3 (à fin mars 2009) ;

(25 %) Evolution DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2, 3 (mars 2009-mars 2008) ;

(15 %) Effectifs de la fonction publique territoriale au 1<sup>er</sup> janvier 2008 ;

(30 %) Nombre de jeunes dans les conventions CAE enregistrées au 25 mai 2009.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Contrat initiative emploi Jeune*

#### **Circulaire DGEFP n° 2009-20 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre de 50 000 CIE supplémentaires à destination des jeunes dans le cadre du plan jeunes**

NOR : ECEF0980985C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Référence* : Circulaire DGEFP n° 2009-1 du 23 janvier 2009 relative aux contrats aidés du secteur marchand.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Languedoc-Roussillon ; direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement.*

Le Président de la République a annoncé le 24 avril dernier le plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes. Celui-ci comporte un ensemble de mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification.

Ce plan permet 50 000 embauches supplémentaires en CIE pour les jeunes afin de favoriser leur insertion, en accédant directement à un emploi, le plus souvent durable, en entreprise.

Cette enveloppe supplémentaire de 50 000 CIE destinés aux jeunes à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009 s'ajoute à l'enveloppe initiale de 50 000 CIE déjà programmés pour l'ensemble des publics prioritaires pour l'année 2009.

#### **1. Les caractéristiques de ces CIE**

Ces CIE s'adressent exclusivement à des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus. Par rapport à la circulaire du 23 janvier 2009, vous intégrerez dans la cible des jeunes qualifiés mais qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. Dans son discours sur le plan jeunes, le Président de la République a explicitement ciblé les jeunes jusqu'au niveau bac +3.

Conformément à l'engagement du président, ces CIE seront proposés en priorité dans les secteurs porteurs, notamment les métiers du développement durable.

Le taux de prise en charge par l'Etat est au minimum de 40 % et au maximum de 47 %. Le préfet de région arrêtera un seul taux pour l'ensemble du territoire.

Concernant la durée des contrats, le critère de justification au premier euro (9,44 mois) peut être assoupli jusqu'à une durée moyenne de 12 mois. La durée hebdomadaire de prise en charge doit continuer à respecter la justification au premier euro, soit une moyenne de 33 heures.

#### **2. Les modalités de mise en œuvre**

Cette disposition est d'application immédiate pour l'ensemble des CIE à destination des jeunes, conventions initiales et renouvellements. Vous adapterez en conséquence vos arrêtés régionaux.

Afin d'atteindre les objectifs de prescription, qui représentent un doublement des objectifs initiaux, vous vous assurerez que Pôle emploi, en tant que principal prescripteur des CIE, se mobilise rapidement sur cette disposition.

Vous saisirez cette occasion pour renforcer la fonction de prescription confiée aux missions locales selon les modalités définies dans la circulaire du 23 janvier 2009 et le question réponse joint à cette circulaire.

#### **3. La nouvelle programmation régionale**

Les 50 000 CIE feront l'objet d'un suivi physico-financier spécifique.

Vous trouverez en annexes 1 et 2 la répartition par région des objectifs à réaliser pour les CIE à destination des jeunes sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2009 ainsi que les engagements financiers associés. Cette répartition se fonde sur 4 critères : le nombre et l'évolution des DEFM de moins de 26 ans, les prescriptions réalisées en 2009 pour les jeunes et pour l'ensemble des publics.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
B. MARTINOT*

## ANNEXE I

PROGRAMMATION RÉGIONALE DES CIE POUR LES JEUNES  
DU 1<sup>er</sup> JUIN AU 31 DÉCEMBRE 2009

|  | POURCENTAGE ISSU<br>des critères de répartition | RÉPARTITION<br>des CIE |
|--|---|------------------------|
| Coefficient  | %   | 100 %                  |
| Nombre de contrats   |   | 50 000                 |
| Alsace .....   | 2,1   | 1 034                  |
| Aquitaine .....  | 4,8   | 2 416                  |
| Auvergne .....   | 2,9   | 1 447                  |
| Basse-Normandie .....  | 2,0   | 1 021                  |
| Bourgogne .....  | 2,2   | 1 101                  |
| Bretagne .....   | 4,2   | 2 088                  |
| Centre .....   | 4,1   | 2 037                  |
| Champagne-Ardenne .....  | 2,9   | 1 466                  |
| Corse .....  | 0,6   | 297                    |
| Franche-Comté .....  | 1,6   | 810                    |
| Haute-Normandie .....  | 3,3   | 1 670                  |
| Ile-de-France .....  | 13,0  | 6 508                  |
| Languedoc-Roussillon .....   | 5,2   | 2 621                  |
| Limousin .....   | 1,0   | 505                    |
| Lorraine .....   | 4,0   | 2 023                  |
| Midi-Pyrénées .....  | 4,2   | 2 080                  |
| Nord - Pas-de-Calais .....   | 8,6   | 4 293                  |
| Pays de la Loire .....   | 3,8   | 1 889                  |
| Picardie .....   | 3,3   | 1 675                  |
| Poitou-Charentes .....   | 3,1   | 1 550                  |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur .....   | 12,2  | 6 102                  |
| Rhône-Alpes .....  | 10,7  | 5 365                  |
| Total France métropole .....   | 100,0   | 50 000                 |
| Critères de répartition des CIE jeunes 2009 : (30 %) DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2 et 3 (à fin mars 2009) ; (10 %) évolution DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2 et 3 (mars 2009/mars 2008) ; (50 %) nombre de conventions CIE enregistrées au 25 mai 2009 ; (10 %) nombre de jeunes dans les conventions CIE enregistrées au 25 mai 2009. |   |                        |

## ANNEXE II

ENGAGEMENTS FINANCIERS RÉGIONAUX DES CAE PASSERELLES 2009  
DU 1<sup>er</sup> JUIN AU 31 DÉCEMBRE 2009

| Coefficient                      | POURCENTAGE<br>issu<br>des critères<br>de répartition | ENGAGEMENT<br>financier<br>2009 |       | ENGAGEMENT<br>financier<br>2010 |
|----------------------------------|---|---------------------------------|-------|---------------------------------|
|                                  |   | AE                              | CP    | CP                              |
| Type d'engagement financier      |   | AE                              | CP    | CP                              |
| Alsace .....                     | 2,1   | 6,95                            | 1,86  | 3,14                            |
| Aquitaine .....                  | 4,8   | 16,25                           | 4,34  | 7,33                            |
| Auvergne .....                   | 2,9   | 9,73                            | 2,60  | 4,39                            |
| Basse-Normandie .....            | 2,0   | 6,87                            | 1,83  | 3,10                            |
| Bourgogne .....                  | 2,2   | 7,41                            | 1,98  | 3,34                            |
| Bretagne .....                   | 4,2   | 14,04                           | 3,75  | 6,33                            |
| Centre .....                     | 4,1   | 13,70                           | 3,66  | 6,18                            |
| Champagne-Ardenne .....          | 2,9   | 9,86                            | 2,63  | 4,45                            |
| Corse .....                      | 0,6   | 2,00                            | 0,53  | 0,90                            |
| Franche-Comté .....              | 1,6   | 5,45                            | 1,46  | 2,46                            |
| Haute-Normandie .....            | 3,3   | 11,23                           | 3,00  | 5,07                            |
| Ile-de-France .....              | 13,0  | 43,77                           | 11,69 | 19,74                           |
| Languedoc-Roussillon .....       | 5,2   | 17,63                           | 4,71  | 7,95                            |
| Limousin .....                   | 1,0   | 3,40                            | 0,91  | 1,53                            |
| Lorraine .....                   | 4,0   | 13,60                           | 3,63  | 6,13                            |
| Midi-Pyrénées .....              | 4,2   | 13,99                           | 3,74  | 6,31                            |
| Nord - Pas-de-Calais .....       | 8,6   | 28,87                           | 7,71  | 13,02                           |
| Pays de la Loire .....           | 3,8   | 12,71                           | 3,39  | 5,73                            |
| Picardie .....                   | 3,3   | 11,26                           | 3,01  | 5,08                            |
| Poitou-Charentes .....           | 3,1   | 10,43                           | 2,78  | 4,70                            |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur ..... | 12,2  | 41,04                           | 10,96 | 18,51                           |
| Rhône-Alpes .....                | 10,7  | 36,08                           | 9,63  | 16,27                           |
| Total France métropole .....     | 100,0   | 336,27                          | 89,79 | 151,64                          |

Critères de répartition des CIE jeunes 2009 : (30 %) DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2 et 3 (à fin mars 2009) ; (10 %) évolution DEFM jeunes – 26 ans catégories 1, 2 et 3 (mars 2009/mars 2008) ; (50 %) nombre de conventions CIE enregistrées au 25 mai 2009 ; (10 %) nombre de jeunes dans les conventions CIE enregistrées au 25 mai 2009.

## QUESTIONS-RÉPONSES N° 1

### « Prescription du CIE » par les missions locales

Numéro 1 - mai 2009

#### Références :

- Circulaire DGEFP n° 2005-11 du 21 mars 2005 ;
- Circulaire DGEFP n° 1 du 23 janvier 2009 ;
- Décret n° 2009-215 du 23 février 2009.

#### 1. Quels sont les critères pour retenir les missions locales (ML) candidates ?

Pour retenir les missions locales candidates, il est plutôt envisagé de s'appuyer sur leur « capacité à faire » et à se saisir rapidement d'une nouvelle prérogative. La bonne qualité du partenariat local avec les agences Pôle emploi peut être un autre critère de sélection des ML prescriptrices.

#### 2. Quel est le processus d'enregistrement des missions locales prescriptrices du CIE ?

- Pour enregistrer les missions locales volontaires et retenues pour la prescription du CIE, il est nécessaire :
- d'établir la liste de leurs coordonnées (y compris l'adresse mél d'un « référent ») ;
  - d'indiquer pour chacune des missions locales retenues le nombre de CIE et le montant de l'enveloppe correspondante (dans un tableur).

Ces éléments doivent ensuite être transmis à la DGEFP, à [stephanie.ricatti@finances.gouv.fr](mailto:stephanie.ricatti@finances.gouv.fr) de la MCG (mission contrôle de gestion de la DGEFP).

A réception des listes de missions locales retenues, un code unique par ML sera attribué par l'Agence de service et de paiement (ASP, ex-CNASEA) et transmis à la MCG) pour leur permettre de prescrire les CIE via EurCiNet (adresse de connexion : <http://eurcinet.travail.gouv.fr>) et d'accéder au suivi physico-financier de cette mesure.

*Remarque :* le montant des enveloppes ainsi attribuées aux missions locales retenues n'est pas un seuil (plafond ou plancher) infranchissable, mais plutôt un objectif à atteindre. L'outil EurCiNet ne prévoit d'ailleurs pas de bloquer la saisie en cas de prescriptions plus nombreuses que prévues.

La nouvelle enveloppe de 50 000 CIE supplémentaires décidée dans le cadre du plan jeune fait l'objet d'une répartition régionale annexée à la présente circulaire, qu'il vous conviendra ensuite d'affecter aux ML et à Pôle emploi selon les critères que vous aurez retenus.

#### 3. De quel appui technique à l'utilisation de l'outil « EurCiNet » de suivi des prescriptions géré par l'ASP

##### (1)(ex - CNASEA) peuvent bénéficier les services déconcentrés et les prescripteurs ?

##### 3.1. Appui pour les correspondants insertion professionnelle des jeunes des DRTEFP

La mission contrôle de gestion à la DGEFP ([laetitia.garcia@finances.gouv.fr](mailto:laetitia.garcia@finances.gouv.fr)) sera leur interlocuteur privilégié en cas de problème technique lié à la prescription via EurCiNet.

Un document communiqué aux services par messagerie le 19 février 2009 par la DGEFP ([philippe.heurtaux@finances.gouv.fr](mailto:philippe.heurtaux@finances.gouv.fr), MIJ, voir point 11) décrit et explique la saisie sur les différents masques d'EurCiNet.

##### 3.2. Appui pour les missions locales

Pour suivre la montée en charge de cette prescription et aux fins de régulation(s) sur le territoire, il appartient aux services déconcentrés de l'Etat d'organiser le soutien aux missions locales pour leur prise en main de l'outil d'EurCiNet, avec l'appui de la direction régionale ASP concernée.

L'ASP a par ailleurs mobilisé des interlocuteurs référents pour l'aide à la prescription sur EurCiNet. Ils sont joignables :

- aux numéros 05-55-12-03-42, 05-55-12-03-44 ou encore 05-55-12-06-14 (postes directs) ;
- à l'adresse [support-eur@asp-public.fr](mailto:support-eur@asp-public.fr).

#### 4. Comment obtenir et transmettre les Cerfa ?

Les missions locales retenues pour la prescription du CIE recevront un premier envoi de Cerfa de la convention CIE (2) et devront solliciter l'ASP pour obtenir des exemplaires supplémentaires (en les demandant à l'adresse suivante : [support-eur@asp-public.fr](mailto:support-eur@asp-public.fr)). En l'attente, les missions locales peuvent également imprimer ces Cerfa sur papier (5 exemplaires à faire signer pour chaque CIE), le document électronique ayant été adressé aux correspondants IPJ en DRTEFP par la DGEFP (voir point 11).

(1) Le « CNASEA » est devenu l'« ASP (Agence de services et de paiement) », dans le cadre de la RGPP. (2) L'ASP procède à des envois de 50 formulaires au minimum. Pour les ML qui auraient un besoin inférieur à 50 formulaires, les DRTEFP peuvent demander à ce qu'un envoi groupé leur parvienne pour ensuite les diffuser par petite quantité sur ces ML, ou encore peuvent demander aux ML d'utiliser le document électronique (à imprimer en 5 exemplaires par formulaire, voir point 11).

Le document Cerfa devra être retourné par la mission locale prescriptrice, dûment complété, selon les conditions indiquées dans la circulaire, à l'ASP régionale.

Pour information, le nouveau Cerfa CIE-0517-0409 a intégré la notion de « prescripteur » qui englobe à ce jour Pôle emploi et les missions locales.

### **5. Comment saisir la prescription CIE sur Parcours 3 ?**

La question est en cours de traitement entre le CNML et la DGEFP (MIJ, MISI et MCG). Il s'agit de voir concrètement dans quels délais la table des mesures « contrats aidés » de Parcours 3 sera modifiée pour distinguer les CIE à durée déterminée et les CIE à durée indéterminée. Des consignes de saisie spécifiques aux CIE prescrits par la ML seront prochainement communiquées au réseau par le CNML. Un examen des données transférables entre les deux applications permettra de déterminer si une double saisie peut être évitée. A ce jour il ne semble pas utile de l'envisager vu le faible impact de cette saisie.

### **6. Quelles sont les modalités de mise en œuvre et de suivi de la prescription du CIE par les missions locales ?**

Une fiche relative au contrat initiative-emploi rappelle clairement les conditions d'éligibilité au dispositif (à diffuser aux missions locales, voir point 11), ainsi que la circulaire n° 2005-11 du 21 mars 2005 sur la mise en œuvre du CIE rénové.

Il est nécessaire de transmettre aux missions locales les arrêtés du préfet de région qui fixent les taux de prise en charge par l'Etat à appliquer aux CIE.

Les négociations avec les missions locales se font en collaboration et en complémentarité avec Pôle emploi. L'appui par l'agent Pôle emploi mis à disposition auprès de la mission locale peut s'avérer utile, en particulier pour les débuts de cette mise en œuvre. En cas de difficulté de saisie, l'agent en mission locale pourra se rapprocher de l'agence locale Pôle emploi pour obtenir une aide technique.

Pour un accompagnement et un suivi performants du salarié, la convention de CIE est conclue par la ML qui suit le jeune et non pas celle géographiquement compétente en raison du lieu d'implantation de l'employeur, comme c'est le cas pour Pôle emploi. Cela n'empêche pas une mission locale de conclure une convention avec un employeur dont l'entreprise est implantée sur un autre territoire, sans que soit pour autant remis en cause un accompagnement et un suivi de proximité du jeune.

En tout état de cause, il est préférable d'inciter les ML à prospecter plutôt sur leur territoire, dont elles ont une connaissance plus fine.

### **7. Quels sont les cas justifiant un refus de conclure une convention de CIE ?**

Une convention de CIE ne peut être conclue :

- si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat, ou si l'embauche est la cause ou la conséquence directe du licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée ;
- si l'employeur n'est pas à jour de ses cotisations et contributions sociales.

Au moment de la conclusion de la convention, l'employeur déclare sur l'honneur être à jour des versements de ses cotisations et contributions sociales.

Il déclare également que cette embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié en CDI, et ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois. (cf. Cerfa CIE).

Toute fausse déclaration entraînera automatiquement la résiliation de la convention et le reversement des aides déjà versées.

En cas de doutes sur la déclaration de l'employeur, la ML peut se rapprocher de la DDTEFP pour obtenir des informations sur l'entreprise.

### **8. Quels sont les recours possibles à la suite d'un refus de conventionnement ou d'un litige concernant une convention CIE prescrite par une ML ?**

En cas de refus de conventionnement ou de litige concernant une convention CIE, l'employeur ou la personne susceptible d'être embauchée dans le cadre du CIE peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- recours gracieux auprès de l'organisme prescripteur qui a refusé le conventionnement ;
- lorsqu'il s'agit de Pôle emploi, le recours hiérarchique est fait auprès de la DG de Pôle emploi ;
- pour tout autre prescripteur, le recours hiérarchique est fait auprès du ministre chargé de l'emploi (c'est-à-dire de la DGEFP).

### **9. Comment suivre la montée en charge de la prescription du CIE par les missions locales ?**

Des tableaux de bords seront disponibles sur EurCiNet (et sur Syracuse) pour permettre de suivre régulièrement les réalisations des missions locales en matière de prescription de CIE et d'animer cette expérimentation au plan local.

**10. Quels sont vos interlocuteurs au sein de la DGEFP pour cette opération ?**

Coordination du dossier : MIJ : philippe.heurtaux@finances.gouv.fr.

Prescription du CIE (modalité de mise en œuvre) : MIP : marie-agnes.pariat-pommeray@finances.gouv.fr.

Questions techniques sur EurCiNet : MCG : laetitia.garcia@finances.gouv.fr.

Codes missions locales pour EurCiNet : MCG : stephanie.ricatti@finances.gouv.fr.

Ces interlocuteurs se tiennent à votre disposition pour évoquer et résoudre, dans la mesure du possible, les difficultés que vous pourriez rencontrer au démarrage de ces opérations.

**11. Quels documents ont été envoyés aux correspondants insertion professionnelle des jeunes ?**

Les documents suivants ont été envoyés par la DGEFP (philippe.heurtaux@finances.gouv.fr, MIJ) par courriel le 19 février 2009 aux correspondants insertion professionnelle des jeunes dans les DRTEFP :

- le guide d'utilisation d'EurCiNet ;
- la fiche contrat initiative-emploi (CIE) ;
- le Cerfa CIE-0517-1207 (ancienne version) sous format électronique puis le Cerfa CIE-0517-0409 (nouvelle version) à remplir par les ML ;
- le fac-similé du décret n° 2009-215 du 23 février 2009 concernant l'ouverture de la prescription des contrats aidés par d'autres opérateurs (dont les missions locales pour les CIE).

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Insertion professionnelle Jeune*

#### **Circulaire DGEFP n° 2009-24 du 12 juin 2009 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement formation**

NOR : ECED0913522C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Pièce jointe* : répartition indicative des places.

*Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi ; le haut commissaire à la jeunesse à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRE CCTE] de Languedoc-Roussillon ; direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRE CCTE] de Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; copie à Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du Conseil national des missions locales.*

Le Président de la République a annoncé le 24 avril 2009 un plan de soutien à l'emploi de 50 000 jeunes. Parmi ces mesures figure un important programme de qualification, le contrat d'accompagnement formation.

La présente circulaire vous expose ce dispositif (I) ainsi que vos responsabilités dans son exécution (II).

#### I. – LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT FORMATION

Le contrat d'accompagnement formation prend deux principales formes pour répondre aux besoins des jeunes :

- l'achat d'actions de formation visant à obtenir un premier ou un meilleur niveau de qualification, consolidées par une première expérience de stage en entreprise (parcours dit « certifiant ») ;
- l'achat d'actions de formation visant prioritairement l'accès à l'emploi durable, y compris via les contrats en alternance, pour des jeunes dont la formation initiale n'est pas adaptée aux réalités du marché du travail local (parcours dit « d'adaptation »).

Ces actions seront achetées dans le cadre d'accords-cadre régionaux passés par Pôle emploi, pour le compte de l'Etat. Elles s'intègrent dans l'achat plus large « d'actions de formations conventionnées » (AFC) par Pôle emploi.

Les entrées dans ces actions seront prescrites par Pôle emploi, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

Chaque jeune s'engagera dans le contrat d'accompagnement formation avec l'opérateur retenu à l'issue du marché.

Au plan national, la mesure vise 50 000 jeunes de 16 à 25 ans révolus, de niveau II à VI. Il s'agit autant de répondre aux besoins des jeunes sortant récemment d'une formation initiale de l'enseignement secondaire ou supérieur n'aboutissant pas à l'emploi que de répondre aux difficultés des publics qui n'ont pas atteint un niveau de formation suffisant pour s'insérer durablement sur le marché du travail ou qui n'ont pas les pré-requis pour accéder aux contrats en alternance.

#### II. – LA MISE EN ŒUVRE RÉGIONALE

Chaque direction régionale de Pôle emploi passera un marché, établi à partir d'une trame nationale. Un diagnostic partagé des métiers porteurs et des besoins des jeunes sera établi pour procéder aux adaptations nécessaires à la prise en compte du contexte local.

Il vous appartient de faire en sorte que ce cadre général national, qui a fait l'objet d'une étroite concertation avec le CNML, soit décliné en fonction des réalités territoriales. Cette déclinaison doit être réalisée sur la base des éléments de diagnostic disponibles, émanant des membres du service public de l'emploi (SPE), des branches professionnelles, ainsi que du plan régional de développement de la formation (PRDF). Elle portera sur :

- les secteurs et les métiers ciblés (parmi les quatorze secteurs déterminés par la trame nationale), parce que les plus porteurs de la région ;
- les volumes de formation à acheter en fonction des publics et des métiers, etc.



Vous organisez les conditions de cette adaptation, en veillant à recueillir les expertises des conseils régionaux, des missions locales ou encore des branches professionnelles. Ces recueils devront intervenir le plus en amont possible afin de bien préciser les besoins.

Vous organisez les modalités d'orientation des jeunes et de prescription des actions par les missions locales et Pôle emploi.

Au cas particulier des missions locales, elles vous auront communiqué en même temps que les métiers qu'elles jugent porteurs pour le CAF des prévisions de volumes de jeunes à orienter qui permettront les achats d'actions correspondants. Les marchés prévoient également les règles à établir entre les conseillers de mission locale et les prestataires.

Pour assurer le déploiement du programme, vous constituez à réception de la présente circulaire un comité de pilotage, placé sous votre présidence. Celui-ci vous permet d'organiser les consultations et participations utiles décrites précédemment, ainsi que de veiller au bon déroulement de l'action : cadencement des prescriptions, achat des formations utiles, évaluation des résultats, fluidité de l'accès des jeunes aux actions, modularités de celles-ci pour constituer de véritables parcours, etc.

C'est par l'association le plus en amont possible des partenaires, en particulier les régions et les missions locales, que le contrat d'accompagnement formation pourra être un véritable outil de requalification des jeunes, en cohérence avec les autres outils des politiques publiques de formation.

### III. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

#### 1. Procédure d'accord-cadre régional

Première quinzaine de juin :

- diffusion par Pôle emploi d'une trame d'accord-cadre régional, établie en relation avec le Conseil national des missions locales et la DGEFP ;
- à partir de cette trame, rédaction par chaque direction régionale de Pôle emploi d'un marché d'accord-cadre régional ;
- constitution parallèle des comités de pilotage régionaux et détermination de leur plan de travail.

Mi-juin : publication et lancement par chaque direction régionale de Pôle emploi de l'accord-cadre.

Mi-juillet – fin août : dépouillement des offres reçues et sélection des prestataires retenus par la commission d'appel d'offres.

Vous organisez, avec la direction régionale de Pôle emploi, la participation de vos services et des partenaires utiles, dont les missions locales, au dépouillement des offres reçues.

#### 2. Procédure d'élaboration des marchés subséquents

Les commandes traduisant ensuite les besoins sur un bassin et sur un secteur professionnel donné s'appuient sur des marchés subséquents. Ces derniers permettent une mise en concurrence des prestataires préférencés dans l'accord-cadre.

Mi-juin – fin août : travaux sur l'élaboration des premiers marchés subséquents.

Vos services s'assureront que ces marchés traduisent bien la spécificité du dispositif contrat d'accompagnement formation.

Vous veillerez à ce que la mise en place des comités de pilotage régionaux permette l'adaptation de la trame d'accord-cadre régional et l'organisation des commissions d'examen des offres.

Fin août – début septembre : passation par chaque Pôle emploi régional des premiers marchés subséquents et notification des marchés.

Cette phase s'accompagne d'une information large sur l'offre de formation retenue et l'organisation de la prescription au plan territorial que vous piloterez pour vous assurer du succès de l'opération.

Septembre 2009 – février 2010 : passation, le cas échéant, de marchés subséquents complémentaires au vu des différents besoins.

#### 3. Volumétrie

Une première répartition indicative des 50 000 places vous est communiquée en annexe. Dès la rentrée de septembre, il vous appartient d'offrir suffisamment de places aux jeunes ciblés par la mesure. Vous adaptez ensuite le cadencement aux réalités locales.

Vous me ferez part dès la fin août du nombre de places que vous pensez être en mesure d'ouvrir en septembre. Vous m'indiquerez les parts dévolues aux missions locales et à Pôle emploi à l'issue de votre travail de programmation, effectué en comité de pilotage comme décrit ci-dessus.

\*  
\* \*

Ce programme de qualification des jeunes permet, dans un contexte économique dégradé qui pénalise en premier lieu l'emploi des jeunes, de faire en sorte que 50 000 d'entre eux puissent disposer de capacités nouvelles et renforcées d'accéder à l'emploi.

Votre mobilisation pour en assurer le succès en l'organisant efficacement dans votre région est essentielle.

Vous me rendrez compte des dates de vos comités de pilotage (auprès de la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle – mission insertion des jeunes, [emilie.guerin@finances.gouv.fr](mailto:emilie.guerin@finances.gouv.fr)), auxquels je n'exclus pas que les membres de mon cabinet et de mon administration (DGEFP), ainsi que la direction générale de Pôle emploi, participent.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

## ANNEXE

RÉPARTITION DES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT  
FORMATION 2009

| RÉGIONS                          | CLÉ N° 1<br>DEFM – 26 ans<br>cat. 1, 2, 3, 6, 7, 8<br>au 31 décembre 2008<br>(Source : DARES) | CLÉ N° 2<br>Nombre de jeunes en<br>demande d'insertion<br>au 31 décembre 2008<br>(Source : DARES) | RÉPARTITION                                    |   |
|----------------------------------|---|---|--|---|
|                                  |   |   | Pourcentage issu<br>des clés<br>de répartition | Répartition régionale<br>résultant<br>de la clé |
| Alsace .....                     | 19 723  | 13 362  | 2,34   | 1 170   |
| Aquitaine .....                  | 36 177  | 30 063  | 4,73   | 2 363   |
| Auvergne .....                   | 15 495  | 12 840  | 2,02   | 1 011   |
| Basse-Normandie .....            | 20 036  | 12 937  | 2,33   | 1 163   |
| Bourgogne .....                  | 18 784  | 16 905  | 2,55   | 1 277   |
| Bretagne .....                   | 34 284  | 26 205  | 4,30   | 2 150   |
| Centre .....                     | 29 662  | 22 186  | 3,68   | 1 841   |
| Champagne-Ardenne .....          | 18 317  | 16 649  | 2,50   | 1 252   |
| Corse .....                      | 2 709   | 2 137   | 0,34   | 172   |
| Franche-Comté .....              | 13 940  | 10 292  | 1,72   | 860   |
| Haute-Normandie .....            | 28 427  | 19 939  | 3,42   | 1 712   |
| Ile-de-France .....              | 91 492  | 98 366  | 13,70  | 6 849   |
| Languedoc-Roussillon .....       | 36 513  | 32 635  | 4,95   | 2 474   |
| Limousin .....                   | 7 538   | 7 541   | 1,08   | 542   |
| Lorraine .....                   | 29 160  | 19 521  | 3,44   | 1 720   |
| Midi-Pyrénées .....              | 32 313  | 21 384  | 3,79   | 1 896   |
| Nord-Pas-de-Calais .....         | 76 135  | 57 979  | 9,53   | 4 765   |
| Pays de la Loire .....           | 45 350  | 29 349  | 5,27   | 2 636   |
| Picardie .....                   | 29 396  | 25 051  | 3,89   | 1 944   |
| Poitou-Charentes .....           | 21 212  | 16 609  | 2,69   | 1 345   |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur ..... | 55 362  | 55 635  | 7,98   | 3 992   |
| Rhône-Alpes .....                | 61 850  | 57 978  | 8,59   | 4 297   |
| Total France métropole .....     | 723 875   | 605 563   | 94,87  | 47 433  |
| Guadeloupe .....                 | 8 095   | 6 073   | 1,01   | 503   |
| Guyane .....                     | 7 508   | 2 812   | 0,71   | 356   |
| Martinique .....                 | 2 589   | 7 509   | 0,76   | 379   |
| Réunion .....                    | 20 299  | 16 964  | 2,66   | 1 329   |
| Total DOM .....                  | 38 491  | 33 358  | 5,13   | 2 567   |
| Total France entière .....       | 762 366   | 638 921   | 100,00   | 50 000  |

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Financement Protection sociale*

#### **Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009**

NOR : ECEO0911353C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Articles L. 2241-4, L. 2242-15 et L. 2242-19 du code du travail ;
- Articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale ;
- Circulaire DGEFP n° 2006-38 du 13 décembre 2006 relative à la mise du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010.

*Le 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 et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique 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 ; Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur préfet de région des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon ; Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur préfet de région des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Messieurs les directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'outre-mer.*

Le Gouvernement a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités. L'amélioration de la situation française sur ce plan revêt un triple enjeu : économique (l'élargissement de la participation au marché du travail soutient notre potentiel de croissance), de cohésion sociale (par l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise, la transmission des savoirs et des expériences) et de financement de la protection sociale (il s'agit d'un levier décisif pour l'amélioration des comptes tant de la branche retraite que du régime d'assurance chômage).

Si le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 a permis de faire partager les enjeux relatifs au maintien et au retour à l'emploi des seniors par un grand nombre d'acteurs, en particulier grâce aux assises régionales que vous avez organisées dans vos régions respectives, la traduction de ces orientations nécessite une mobilisation accrue des branches et des entreprises.

En effet, les principaux indicateurs relatifs à la situation des personnes de cinquante ans et plus sur le marché du travail disposent d'une importante marge de progression. Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans (38,3 % en 2008) demeure éloigné de l'objectif européen d'un taux de 50 % en 2010.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a franchi une nouvelle étape dans la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors en mettant en œuvre plusieurs mesures dans le cadre du « rendez-vous 2008 » sur les retraites :

- amélioration du taux de la surcote, qui est porté à 5 % pour les trimestres accomplis après 60 ans et la durée du taux plein ;
- libéralisation totale du cumul emploi-retraite pour les assurés âgés de plus de 65 ans ou ceux qui, âgés de plus de 60 ans, disposent d'une carrière complète ;
- réforme du régime des mises à la retraite : elle ne peut se produire à la seule initiative de l'employeur qu'à partir de 70 ans, et reste possible entre 65 et 70 ans sous réserve de l'accord du salarié.

Par ailleurs, l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale crée une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en œuvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

Ce dispositif fait l'objet de la présente circulaire.

## 1. Présentation générale de la mesure

### 1.1. Objectifs

Le dispositif prévu par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 repose sur la mobilisation des partenaires sociaux au niveau des entreprises et des branches en vue de définir, localement ou selon l'activité, les outils les mieux adaptés. Il s'agit également d'éviter que, comme cela a pu être le cas dans le passé, les salariés âgés soient la principale variable d'ajustement du marché du travail.

Le Gouvernement fait confiance à la qualité du dialogue au sein des branches et des entreprises, pour que des accords et des plans d'action adaptés à la situation de chaque secteur d'activité, et au contexte de chaque entreprise, permettent d'intégrer de façon dynamique les salariés âgés dans les politiques de ressources humaines. L'accord ou le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés offre la possibilité aux partenaires sociaux, aux branches et aux entreprises, de définir des actions concrètes favorables au maintien et au recrutement de salariés âgés dans l'entreprise ou le secteur concerné, et cohérentes avec leur développement économique.

Pendant, afin d'inciter les branches et les entreprises à s'engager dans cette voie, l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale pose le principe d'une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

### 1.2. Modalités de décompte des effectifs des entreprises pour déterminer le champ d'application de la mesure

Le décompte des effectifs des entreprises ou des groupes se fait selon les modalités précisées à l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale. Par souci de simplification et de bonne application, les modalités retenues pour ce décompte sont les mêmes que celles d'ores et déjà appliquées par les entreprises pour le calcul des mesures d'exonération tels que les allègements généraux de cotisations.

#### *Art. D. 138-25 du code de la sécurité sociale*

« Les effectifs mentionnés à l'article L. 138-28 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. »

### 1.3. Conditions de non-assujettissement à la pénalité

#### 1.3.1. Régime applicable en fonction des effectifs des entreprises

Cette pénalité, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, et dont le produit est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), ne s'applique pas aux entreprises qui s'engagent dans une politique favorable à l'emploi des salariés âgés, dans les conditions explicitées ci-après, à savoir celles couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés selon les modalités suivantes :

Cas des entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés :

Dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas passible de la pénalité dans les trois cas suivants :

- si la branche à laquelle elle appartient a conclu un accord validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elle est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elle est couverte par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Cas des entreprises dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés :

Dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas passible de la pénalité dans les deux cas suivants :

- si elle est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- si elle est couverte par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Par contre, l'entreprise n'est pas exclue du champ d'application de la pénalité du seul fait de l'existence d'un accord de branche.

#### 1.3.2. Cas d'une entreprise dont les effectifs franchiraient les seuils de 50 ou de 300 salariés au cours d'une année donnée

Les effectifs s'appréciant au 31 décembre de l'année, une entreprise dont l'effectif franchirait le seuil des 50 salariés une année N ne sera pas assujettie à la pénalité pour le compte de cette année. Par contre, elle y sera assujettie dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 1.

Selon le même raisonnement, une entreprise qui franchirait le seuil des 300 salariés en année N, et qui n'était auparavant couverte que par un accord de branche, ne pourra ne pas être redevable de la pénalité au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 1 que si elle a conclu son propre accord ou son propre plan d'action.

Exemples :

L'entreprise A a un effectif de 47 salariés constaté au 31 décembre 2009. Elle n'est pas redevable de la pénalité tout au long de l'année 2010. Fin décembre 2010, son effectif s'établit à 51 salariés. Elle est redevable de la pénalité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, si elle n'a pas établi un plan d'action ou conclu un accord, ou si la branche à laquelle elle appartient n'a pas conclu un accord validé et étendu.

L'entreprise B a un effectif de 277 salariés constaté au 31 décembre 2009. Elle n'est pas redevable de la pénalité tout au long de l'année 2010 si la branche à laquelle elle appartient a conclu un accord validé et étendu. Fin décembre 2010, son effectif s'établit à 311 salariés. Elle n'est plus couverte par l'accord de branche, et devient redevable de la pénalité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, si elle n'a pas établi un plan d'action ou conclu un accord.

Toutefois, à titre de tolérance et afin de laisser le temps nécessaire à la négociation d'un accord ou à la mise en place d'un plan d'action aux entreprises franchissant un des deux seuils susmentionnés, il sera demandé aux URSSAF, lors des contrôles, de ne tenir compte de la pénalité qu'à l'issue d'un délai de 3 mois suivant le 1<sup>er</sup> janvier à compter duquel l'entreprise en est devenue redevable.

#### 1.4. Contenu des accords ou des plans d'action

Les accords, qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise ainsi que les plans d'action, qu'ils soient de groupe ou d'entreprise, doivent nécessairement comporter :

1. Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ; s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;

2. Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

A chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur. Par exemple, si une entreprise retient le domaine « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles », et que, dans ce domaine, elle définit comme disposition favorable le développement des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, elle pourrait retenir l'objectif chiffré suivant : « augmenter de 20 % le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus », dont l'indicateur de suivi serait : « pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus ».

Cependant, une entreprise, dès lors qu'elle a défini des dispositions favorables parmi trois au moins de ces domaines d'action, peut aborder, dans son accord ou dans son plan d'action, d'autres domaines d'action. Dans ce cas, les dispositions qu'elle retiendrait dans ces autres domaines d'action ne sont pas soumises à l'exigence d'être assorties d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

J'attire particulièrement votre attention sur les points suivants :

L'intitulé des domaines d'action listés ci-dessus doit apparaître à l'identique dans l'accord ou le plan d'action.

L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables.

Les objectifs chiffrés associés aux dispositions peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler précisément une tranche d'âge. Cependant, la disposition doit être cohérente avec la poursuite de l'objectif global.

3. Des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.

L'accord d'entreprise ou de groupe détermine librement ses modalités de suivi, mais le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle des indicateurs associés aux dispositions et de l'évolution de leurs résultats auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

4. Une durée maximale d'application de trois ans de l'accord ou du plan d'action.

#### 1.5. Dépôt des accords et des plans d'action, et date d'effet du non-assujettissement à la pénalité

##### 1.5.1. Les accords et les plans d'actions des entreprises

La procédure de dépôt des accords d'entreprise ou de groupe est celle de droit commun prévue aux articles D. 2231-4 et suivants du code du travail.

Le plan d'action fait aussi l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions (articles L. 138-26 du code de la sécurité sociale).

#### 1.5.1. Les accords de branche

La procédure relative au dépôt et à la demande d'extension des accords de branche relatifs à l'emploi des seniors obéit aux règles de droit commun prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code de travail.

La version papier du texte déposé doit impérativement être signée des parties. Le dépôt s'effectue par courrier à l'adresse suivante : direction générale du travail, dépôt des accords relatifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

La version sur support électronique n'a pas été signée mais son contenu doit être identique à la version de l'original (version papier). Cette copie électronique peut être transmise dans le même courrier (enregistrée sur un support physique type Cédérom) que l'original, à l'adresse ci-dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la DGT, l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), à l'adresse suivante : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, mission du Fonds national de l'emploi, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15, ou par voie électronique à l'adresse suivante : [mfne.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:mfne.dgefp@finances.gouv.fr)

La complétude des éléments et le respect du cahier des charges, qui peuvent permettre de valider l'accord par la DGEFP, n'emportent pas de conséquences, en matière d'extension. Dans ce cadre, le ministre chargé du travail examine, notamment au titre de l'article L. 2261-25 du code du travail, les clauses, au regard de leur respect des dispositions légales ; la DGEFP se prononce selon une grille d'analyse identique à celle suivie dans le cas d'une demande de rescrit de la part des entreprises telle que détaillée en annexe 1 de la présente circulaire. La DGEFP dispose d'un délai de trois mois, à compter de la date à laquelle la demande d'avis a été reçue, pour notifier sa réponse. Si la DGEFP n'a pas répondu par écrit au terme de ce délai, son silence vaut avis favorable. Un avis défavorable est motivé.

#### 1.5.3. Date d'effet de la sortie du champ de la pénalité, modalités de paiement de la pénalité

L'entreprise est redevable de la pénalité au titre de chaque mois au cours duquel elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Cette pénalité est recouvrée et contrôlée selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés.

L'entreprise n'est plus assujettie à la pénalité, dès lors que l'accord ou le plan d'action qui la concerne a été déposé auprès de l'autorité compétente, sous réserve que cet accord ou ce plan d'action satisfasse aux caractéristiques expliquées au 1.4 de la présente circulaire.

Ainsi, une entreprise qui dépose un accord ou un plan d'action le 15 du mois de décembre de l'année N n'a plus à acquitter la pénalité à compter du 1<sup>er</sup> décembre de cette même année, car la pénalité n'est due que pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Cette capacité de l'entreprise à s'auto-exonérer est indépendante de l'analyse que pourra faire l'organisme de recouvrement dans le cas d'un contrôle, ou de la réponse que pourra lui faire l'administration si l'entreprise lui demande de se prononcer sur un accord ou son plan d'action dans le cadre de la procédure du rescrit détaillée dans la seconde partie de la présente circulaire.

## **2. La possibilité pour les entreprises de recourir à une procédure de rescrit auprès du préfet de région pour sécuriser leurs accords ou leurs plans d'action**

Dans la présente circulaire, les attributions du préfet de région sont, en cas de délégation de signature, exercées par le directeur régional compétent.

Le directeur régional compétent en 2009 est le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le directeur régional compétent à la suite de cette période de transition sera le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

#### 2.1. Caractère facultatif de la procédure

Les entreprises peuvent demander au préfet de région, selon une procédure de rescrit, de se prononcer sur leur situation au regard du paiement ou non de la pénalité (art. L. 138-27 et R. 138-31 du code de la sécurité sociale). Il s'agit d'une option que peuvent utiliser les entreprises, car en aucun cas l'administration ne peut valider *a priori* les accords signés ou les plans d'action établis au sein des entreprises.

Toutefois, une entreprise ne peut recourir au rescrit si elle est en cours de contrôle par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général, ou, le cas échéant, par les caisses de mutualité sociale agricole.

La procédure du rescrit suppose une analyse précise du contenu des accords et/ou des plans d'action, car la réponse de l'administration vaut décision de nature administrative.

## 2.2. Procédure et délais du rescrit

La demande de l'entreprise doit préciser qu'elle est effectuée au titre de l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale, et qu'elle vise à savoir si l'administration confirme qu'elle peut s'exonérer du paiement de la pénalité de 1 % instaurée à l'article L. 138-24 du même code. La demande peut être adressée par tout moyen permettant d'établir sa date certaine, y compris de façon dématérialisée.

Pour que le préfet de région puisse se prononcer rapidement, la demande doit être précise et complète, et notamment comporter :

- des informations relatives à l'identification de l'entreprise, dont son numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et, s'il y a lieu, de ses établissements, ainsi que son identifiant de convention collective. Cet identifiant permet de déterminer si une entreprise dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés peut s'exonérer du paiement de la pénalité si elle est couverte par un accord de branche validé et étendu. Un tel accord exonère du paiement de la pénalité pendant sa période de validité, qui ne peut excéder trois ans ;
- des éléments de nature à apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites : données sociales de l'entreprise permettant d'établir son effectif, accord de branche de groupe, d'entreprise ou plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

Le préfet de région dispose ensuite d'un délai de trente jours pour faire connaître à l'entreprise requérante la liste des autres pièces ou informations nécessaires à l'instruction de sa demande. Au-delà de ce délai, la demande est réputée complète.

Dès la saisine du préfet de région, il convient, au besoin, de prendre contact directement avec l'entreprise, pour l'aider à constituer un dossier complet permettant d'instruire sa demande, et de demander au service en charge du dépôt des accords la conformation du fait que l'accord ou le plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés qui fonde la demande de l'entreprise a bien été déposé selon la procédure prévue aux articles D. 2231-4 et suivants du code du travail.

A partir du moment où la demande complète est reçue, le préfet de région dispose d'un délai de trois mois pour notifier sa réponse à l'entreprise, dont une copie est adressée à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations compétent. Au-delà de ce délai, la réponse de l'administration est réputée favorable à la demande de l'entreprise. Toute réponse défavorable est motivée, et précise les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet.

## 2.3. Instruction du rescrit

L'administration n'a pas à engager un contrôle *a priori* de tous les accords et plans d'action permettant aux entreprises de s'exonérer de la pénalité de 1 %. Ce contrôle ne s'exerce que si une entreprise en fait la demande, matérialisée par l'intermédiaire d'un rescrit. Dans ce cas, les fiches jointes en annexes 1 et 2 de cette circulaire facilitent votre contrôle.

Pour analyser la demande de l'entreprise, il convient de vérifier que les documents qu'elle produit pour justifier de son non-assujettissement de la pénalité de 1 % satisfont aux exigences légales et réglementaires (cf. les paragraphes 1.2 à 1.5 de la présente circulaire).

Vous pouvez également effectuer ce contrôle à la demande d'un organisme chargé du recouvrement des cotisations du régime général, ou, le cas échéant, d'une caisse de mutualité sociale agricole, qui aurait engagé une procédure de contrôle d'une entreprise s'étant exonérée du paiement de la pénalité de 1 %. Dans ce cas, dès lors que la demande présente clairement les éléments permettant d'identifier l'entreprise et d'analyser sa situation au regard de la pénalité, il vous appartiendra de répondre à la demande de l'organisme de sécurité sociale qui vous aura saisi dans un délai qui ne saurait excéder un mois.

Cas spécifique des entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés :

Ces entreprises ne paient pas la pénalité si la branche dont elles dépendent a déposé un accord de branche relatif à l'emploi des salariés âgés, qui fera par la suite l'objet d'une procédure de validation et d'extension. Au cas où cette procédure ne permettrait pas de valider et d'étendre un tel accord, un rappel de la pénalité pourra avoir lieu.

La procédure de validation est assurée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, celle d'extension par la direction générale du travail (cf. le paragraphe 1.5.2 de la présente circulaire).

Un tableau à jour des accords de branche validés et étendus sera disponible sur le site [www.emploiesseniors.gouv.fr](http://www.emploiesseniors.gouv.fr).

## 2.4. Conséquences du rescrit

La réponse au rescrit permet à l'entreprise de connaître sa situation au regard de son assujettissement ou non à la pénalité. Elle est opposable aux organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général, ou, le cas échéant, aux caisses de mutualité sociale agricole en charge du recouvrement et du contrôle de la pénalité à qui une copie de la réponse au rescrit est systématiquement adressée.

Si la réponse à l'entreprise confirme le droit de ne pas s'appliquer la pénalité, ou si l'administration n'a pas répondu dans un délai de trois mois, elle est opposable à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations, qui ne pourra dès lors pratiquer aucun redressement sur ce motif.



A l'inverse, si l'administration répond défavorablement par écrit dans un délai de trois mois, en motivant sa réponse, l'organisme en charge du recouvrement des cotisations sera fondé à redresser l'entreprise qui ne se serait pas appliqué la pénalité.

### *2.5. Le rescrit dans le cas d'un accord de groupe*

Un groupe dont le siège est situé en France peut demander au préfet de la région où est situé son siège de se prononcer sur un accord ou un plan d'action conclus au niveau du groupe pour l'ensemble des entreprises qui la constituent. L'instruction du rescrit obéit à la même procédure que celle précisée dans les parties 2.1 à 2.3 de la présente circulaire.

Dans sa demande, le groupe indique, pour chaque entreprise qui le compose, les informations nécessaires à leur identification, en particulier leur numéro de répertoire des entreprises.

Un groupe peut faire cette demande, quand bien même une ou plusieurs des entreprises le constituant serait en cours de contrôle par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général, ou, le cas échéant, par les caisses de mutualité sociale agricole.

Toutefois, il conviendra que vous incitez les entreprises appartenant à un groupe, quand bien même ce groupe aurait établi un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés leur permettant de ne pas appliquer la pénalité de 1 %, à conclure leur propre accord ou à établir leur propre plan d'action. Elles seront en effet davantage sécurisées au regard du non-paiement de la pénalité, étant donné les changements possibles de périmètres de la plupart des groupes.

Les entreprises qui appartiennent à un groupe dont le siège est situé à l'étranger devront pour leur part conclure chacune leur propre accord ou établir leur propre plan d'action.

La mise en œuvre générale de cette mesure suppose de mener avec les entreprises un dialogue constructif rappelant l'intérêt de concilier diversité des âges et accroissement de la compétitivité économique.

Il conviendra en particulier de les appuyer dans la compréhension des exigences posées par le législateur, afin que les accords ou les plans d'action déposés puissent remplir les conditions fixées par le décret et respecter le contenu du cahier des charges, notamment au regard de la procédure du rescrit. Vous pouvez par exemple relayer les actions de communication nationales, ou encourager des initiatives locales, de manière conjointe avec les partenaires sociaux locaux, et faire œuvre de pédagogie, pour l'appropriation de ces mesures, par les négociateurs. A cet effet, une sensibilisation des unions régionales, départementales ou des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi est particulièrement opportune.

Vous voudrez bien nous faire le signalement de toute difficulté d'application des textes présentés dans cette circulaire.

Nous comptons sur votre implication pour que cette mesure conduise les entreprises à élaborer des accords ou des plans d'action permettant de faire du développement de l'emploi des salariés âgés un sujet permanent de dialogue, afin que notre pays relève l'immense défi que constitue le déploiement de l'activité après 50 ans.

#### Bureaux ressource en administration centrale

A la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : mission du Fonds national de l'emploi.

A la direction générale du travail : bureau des relations collectives du travail.

A la direction de la sécurité sociale : bureau de la législation financière.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBRESSELLE

*Le directeur de la sécurité sociale,*

D. LIBAULT

ANNEXES

ANNEXE I

GRILLE D'ANALYSE DE LA VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE  
OU DE GROUPE RELATIFS À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

| <b>Identification</b>   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
| NOM DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE  |                       |   |
| SIREN et SIRET  |                       |   |
| Identifiant de convention collective  |                       |   |
| Date de réception de la demande complète de rescrit                               |                       |   |
| <b>Durée d'application</b>  |                       |   |
| Date d'entrée en vigueur  |                       |   |
| Date de fin d'application   |                       |   |
| Durée totale (1)  |                       |   |
| <b>Définition de l'objectif chiffré</b>   |                       |   |
| Objectif chiffré de maintien en emploi dès 55 ans et plus                         |                       |   |
| Objectif chiffré de recrutement des 50 ans et plus                                |                       |   |
| <b>Domaines d'action</b>  |                       |   |
|   | Dispositions retenues | Objectifs chiffrés associés aux dispositions, indicateurs retenus |
| Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise                                   |                       |   |
| Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles                        |                       |   |
| Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité |                       |   |
| Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation       |                       |   |
| Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite   |                       |   |
| Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat           |                       |   |
| <b>Modalités de suivi</b>   |                       |   |
| Instance au sein de laquelle s'effectue le suivi                                  |                       |   |
| Fréquence des réunions de cette instance  |                       |   |
| (1) Cette durée ne peut excéder trois ans.  |                       |   |

ANNEXE II

GRILLE D'ANALYSE DE LA VALIDITÉ DES PLANS D'ACTION D'ENTREPRISE  
OU DE GROUPE RELATIFS À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

| <b>Identification</b>   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
| Nom de l'entreprise ou du groupe  |                       |   |
| SIREN et SIRET  |                       |   |
| Identifiant de convention collective  |                       |   |
| Date de réception de la demande complète de rescrit   |                       |   |
| <b>Durée d'application</b>  |                       |   |
| Date d'entrée en vigueur  |                       |   |
| Date de fin d'application   |                       |   |
| Durée totale (1)  |                       |   |
| <b>Définition de l'objectif chiffré</b>   |                       |   |
| Objectif chiffré de maintien en emploi dès 55 ans et plus                                       |                       |   |
| Objectif chiffré de recrutement des 50 ans et plus  |                       |   |
| <b>Domaines d'action</b>  |                       |   |
|   | Dispositions retenues | Objectifs chiffrés associés aux dispositions, indicateurs retenus |
| Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise   |                       |   |
| Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles                                      |                       |   |
| Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité               |                       |   |
| Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation                     |                       |   |
| Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite                 |                       |   |
| Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat                         |                       |   |
| <b>Modalités de suivi</b>   |                       |   |
| Communication annuelle au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel (oui/non) |                       |   |
| (1) Cette durée ne peut excéder trois ans.  |                       |   |

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Conditions de travail Hygiène et sécurité Risques professionnels*

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

*Direction générale du travail*

Bureau des conditions de travail  
et de l'organisation de la prévention  
(CT1)

### **Circulaire DGT n° 2009-18 du 16 juillet 2009 relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire**

NOR : MTST0980976C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages ;
- Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire ;
- Décret n° 2008-467 du 19 mai 2008 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire ;
- Circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs.

*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 loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, complétée notamment par le décret d'application n° 2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel, a renforcé les moyens et prérogatives des membres de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'établissements classés Seveso seuil haut.

Plusieurs dispositions de cette loi ont aussi permis une responsabilisation accrue des chefs d'entreprise utilisatrice et d'entreprise extérieure visant à mieux prévenir les risques industriels et professionnels générés par les situations de coactivité sur ces sites à hauts risques. La circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs explicite l'ensemble de ces dispositions.

La loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire (dite « loi TSN ») a étendu aux établissements comprenant une installation nucléaire de base civile les règles particulières du droit des CHSCT des établissements comprenant une installation classée pour la protection de l'environnement soumise à autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS), c'est-à-dire ceux classés Seveso seuil haut, sous réserve de quelques adaptations.

Le principal fil directeur de ces mesures repose sur le constat partagé que le recours à la sous-traitance, surtout en cascade, crée une organisation du travail souvent génératrice d'interférences entre les activités, les matériels ou les installations des différents établissements concernés. Ce phénomène constitue donc un facteur aggravant des risques professionnels et accroît leur probabilité de réalisation. D'où la nécessité d'organiser, autour des établissements les plus dangereux, une réflexion sur la sécurité des travailleurs, en associant les intervenants extérieurs.

Plus spécifiquement, les dispositions de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 prévoient, s'agissant des établissements exploitant une installation classée pour la protection de l'environnement soumise à autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS), l'obligation d'élargir le CHSCT à une représentation des entreprises extérieures intervenant sur le site afin de prévenir les risques liés à la coactivité.

Pris en application de cette loi, complétée par la loi TSN, le décret n° 2008-467 du 19 mai 2008 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire qui concernent le CHSCT élargi est venu préciser les modalités d'élargissement et de fonctionnement du CHSCT ainsi élargi lorsque elles n'ont pas été définies par la voie conventionnelle.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application des dispositions de ce décret.

## I. – CHAMP D'APPLICATION DU DÉCRET

### I.1. Le caractère supplétif du dispositif CHSCT élargi explicité par le décret (art. L. 4523 du code du travail)

Le décret n° 2008-467 du 19 mai 2008 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire revêt un caractère supplétif, en vertu de l'article L. 4523-11 du code du travail. Ses dispositions ne s'appliquent donc qu'aux établissements qui ne sont pas couverts par une convention ou un accord collectif, de branche, d'entreprise ou d'établissement, portant sur le CHSCT élargi.

Par conséquent, il convient de souligner que les représentants des directions des entreprises et établissements et les représentants syndicaux peuvent toujours négocier et conclure une convention ou un accord collectif sur ce sujet, sans avoir à se conformer aux dispositions réglementaires supplétives, mais dans le respect des dispositions législatives prévues aux articles L. 4523-11 à L. 4523-17 du code du travail. Les accords antérieurs à l'entrée en vigueur du décret supplétif continuent à s'appliquer et les accords conclus après l'entrée en vigueur du décret supplétif s'appliquent à partir de la date qu'ils prévoient.

### I.2. Les établissements concernés par les dispositions du décret

Les établissements concernés par les dispositions du décret sont les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sens de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 (TSN) ou une installation classée pour la protection de l'environnement susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique (installation dite Seveso seuil haut). Ce champ d'application est défini par l'article L. 4521-1 du code du travail. Les installations nucléaires de base au sens de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 (TSN) sont :

- 1° Les réacteurs nucléaires ;
- 2° Les installations, répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'Etat, de préparation, d'enrichissement, de fabrication, de traitement ou d'entreposage de combustibles nucléaires ou de traitement, d'entreposage ou de stockage de déchets radioactifs ;
- 3° Les installations contenant des substances radioactives ou fissiles et répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'Etat ;
- 4° Les accélérateurs de particules répondant à des caractéristiques définies par décret en Conseil d'Etat.

Les installations figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier sont détaillées au sein de la circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 (page 3, figurant également en annexe à la présente circulaire).

Il convient de préciser qu'un établissement, qui correspond à une entité juridique sur une zone d'activité géographiquement limitée peut comporter plusieurs installations classées. Dans ce cas, un seul CHSCT élargi sera mis en place.

### I.3. Les réunions concernées

En vertu de l'article L. 4523-11 du code du travail, le CHSCT n'est élargi à une représentation des entreprises extérieures que lors des réunions qui portent sur la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement ou sur les mesures de prévention des risques professionnels liés à l'intervention extérieure.

Les notions de « règles communes de sécurité » et de « mesures de prévention » qui provoquent la réunion du CHSCT en formation élargie doivent être interprétées de manière large. A titre d'exemple, et sans caractère exhaustif, peuvent être cités les points concernant le plan de prévention, les formations hygiène et sécurité destinées aux intervenants extérieurs, les consignes de sécurité valables dans l'établissement, les questions relatives au système de gestion de la sécurité, les exercices et mesures d'application des différents plans d'urgence et de secours, en cas d'accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement...

De même, le CHSCT ayant une compétence en matière de maladie professionnelle, le CHSCT en formation élargie pourra être saisi des modalités de traçabilité des expositions qu'ont subi les salariés des entreprises extérieures qui sont intervenus sur le site.

### I.4. Dérogation au dispositif CHSCT élargi

Par ailleurs, le nouvel article R. 4523-17 du code du travail fixe les critères de dérogation, pour certains établissements comprenant une installation nucléaire de base civile, à l'obligation d'élargir le CHSCT aux entreprises extérieures.

En effet, la loi TSN permet aux établissements comprenant une installation nucléaire de base dotés, avant le 13 juin 2006, d'un dispositif d'association des entreprises extérieures à la prévention des risques particuliers liés à l'établissement utilisateur de ne pas élargir leur CHSCT aux entreprises extérieures, sous réserve de respecter les caractéristiques fixées par le décret n° 2008-467 du 19 mai 2008 (voir ci-dessous l'art. 4523-17 du code du travail).

Concrètement, cette spécificité concerne essentiellement les centres nucléaires de production d'électricité de l'entreprise EDF, dotés de commissions interentreprises de sécurité et des conditions de travail (CIESCT) instituées en juillet 2003 par la voie conventionnelle, dont le fonctionnement est très proche de celui du CHSCT élargi.

## II. – LA DÉSIGNATION DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

### II.1. Les critères d'identification et de sélection des entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice

L'identification et la sélection des entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice s'effectuent sur la base de trois critères cumulatifs suivants :

- la nature des risques particuliers liés à l'intervention et susceptibles de porter atteinte à la sécurité des travailleurs présents au sein ou à proximité de l'installation, qui constitue le critère prépondérant ;
- l'importance des effectifs intervenant ou appelés à intervenir, exprimée en nombre moyen d'hommes par jour présents au sein ou à proximité de l'installation durant une période de douze mois consécutifs ;
- et la durée des interventions prévisibles à compter du jour de la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévue à l'article R. 4523-3.

Concernant le critère tiré de la nature des risques particuliers liés à l'intervention et susceptibles de porter atteinte à la sécurité des travailleurs présents au sein ou à proximité de l'installation, l'entreprise utilisatrice tient compte de l'évaluation des risques à laquelle elle a procédé en vertu de l'article L. 4121-3 du code du travail et de l'analyse des risques effectuée dans le cadre de l'élaboration du plan de prévention décrit aux articles R. 4512-6 à R. 4512-12 du code du travail.

Concernant la notion de « proximité de l'installation » introduite par les articles 8 et 14 de la loi du 30 juillet 2003, la limite du périmètre d'intervention des entreprises extérieures à retenir correspond au maximum au périmètre de l'établissement. Cette notion est une notion fonctionnelle qui s'apprécie au cas par cas car il existe de fortes disparités de configuration des installations.

Les critères de l'importance des effectifs intervenant ou appelés à intervenir et de la durée des interventions prévisibles sont liés. Il convient de les combiner pour qu'ils soient pertinents.

La notion d'« entreprises extérieures » doit s'entendre au-delà de la sous-traitance. Ainsi, les entreprises extérieures sélectionnées par l'entreprise utilisatrice peuvent être, par exemple, des entreprises sous-traitantes d'autres entreprises extérieures intervenant sur le site ou bien des entreprises de transport intervenant sur le site. La connaissance effective des différents niveaux de sous-traitance par l'entreprise utilisatrice est, en conséquence, une condition de l'application effective de ce texte.

En revanche, les entreprises visées à l'article L. 1251-2 du code du travail ne sont pas concernés par les dispositions mentionnées ci-dessus.

### II.2. La procédure de sélection des entreprises extérieures

Un schéma de la procédure de sélection des entreprises extérieures et de désignation des représentants au CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice est joint en annexe à la présente circulaire.

Il incombe :

1° Au chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice d'identifier les entreprises extérieures répondant aux critères définis à l'article R. 4523-6 du code du travail et de sélectionner parmi celles-ci les entreprises appelées à désigner un ou des représentants ;

2° Au chef de chaque entreprise extérieure de désigner nominativement les représentants de son entreprise.

La procédure de sélection des entreprises extérieures et de désignation des représentants au CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice est décrite aux articles numérotés de R. 4523-7 à R. 4523-13 du code du travail.

Concernant cette procédure de sélection, il convient de préciser que c'est le CHSCT « en formation ordinaire » qui est consulté sur la liste des entreprises extérieures présenté par le chef de l'entreprise utilisatrice (que ce soit en cas de mise en place du CHSCT élargi ou lors de son renouvellement). Il s'agit d'une simple consultation, c'est le chef de l'entreprise utilisatrice qui arrête définitivement la liste des entreprises extérieures sélectionnées.

Le choix des personnes représentant les chefs d'entreprises extérieures appartient aux seuls employeurs, qui peuvent opter pour une représentation d'entreprises distincte de celles appelées à désigner une représentation des salariés.

L'inspecteur du travail auquel est transmis l'avis du CHSCT sur la liste des entreprises extérieures, la décision définitive du chef de l'entreprise utilisatrice portant sur ce point, les noms et coordonnées des représentants des salariés au CHSCT élargi ainsi que leur procès-verbal de désignation, les noms et coordonnées des représentants de la direction des entreprises extérieures est l'inspecteur du travail dans le ressort duquel se situe l'établissement comprenant au moins une installation nucléaire de base au sens de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 (TSN) ou une installation classée pour la protection de l'environnement susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique de l'entreprise utilisatrice.

Le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice affiche la liste nominative des représentants des entreprises extérieures au CHSCT élargi aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice.

Le non-respect de la procédure de sélection des entreprises extérieures est susceptible de constituer le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT.

### **II.3. La désignation des représentants des salariés des entreprises extérieures au CHSCT élargi**

La condition imposant que les représentants des salariés des entreprises extérieures sont désignés parmi ceux qui sont intervenus régulièrement sur ou à proximité de l'installation de l'entreprise utilisatrice ou ceux qui sont amenés à y intervenir dans les douze prochains mois est un corollaire logique du critère de l'importance des effectifs mentionné à l'article R. 4523-11 du code du travail. Il est en effet préférable que les représentants des salariés des entreprises extérieures interviennent effectivement sur le site.

Le contentieux relatif à la désignation des représentants des entreprises extérieures relève du tribunal de grande instance.

L'article R. 4523-14 indique que les représentants des entreprises extérieures au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice sont désignés pour une durée de deux ans renouvelable. Si, pendant la durée normale de son mandat, un représentant cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois. Les modalités de ce remplacement sont celles fixées aux articles R. 4523-10 et R. 4523-11.

## **III. – LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT ÉLARGI**

### **III.1. Le statut des représentants des entreprises extérieures au CHSCT élargi**

Les représentants des entreprises extérieures au CHSCT élargi ont un statut *ad hoc* et ne sont pas considérés comme appartenant à la délégation du personnel du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

En outre, il convient de bien veiller à la répartition des rôles de chacun. Ainsi, par exemple, un membre d'un CHSCT d'une entreprise extérieure peut également être membre du CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice. Cependant, il ne dispose pas des mêmes prérogatives lorsqu'il siège comme membre du CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice et quand il siège comme membre du CHSCT d'une entreprise extérieure.

En vertu de la loi du 30 juillet 2003, les représentants des entreprises extérieures au CHSCT élargi ne disposent de certaines prérogatives des membres du CHSCT :

- ils disposent d'une voix consultative ;
- ils sont tenus à l'obligation de discrétion et de secret professionnels ;
- ils bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise utilisatrice. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement (art. L. 4523-10 du code du travail) ;
- ils bénéficient de la protection contre le licenciement conférée aux membres des institutions représentatives du personnel (voir les art. L. 4523-16 et L. 4523-17 du code du travail).

Les membres du CHSCT d'une entreprise extérieure, au même titre que les membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice en formation ordinaire, sont, quant à eux, informés de la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, de la date des inspections et réunions périodiques de coordination, et de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée au 3<sup>o</sup> de l'article L. 4614-6 du code du travail.

De plus, lorsque l'établissement d'un plan de prévention par écrit est obligatoire, en application de l'article R. 4512-7 du code du travail, ce plan est tenu à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice en formation ordinaire et de ceux des entreprises extérieures. Ces comités sont informés de ses mises à jour. Ce plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande. Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

De surcroît, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice en formation ordinaire compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection commune préalable. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises extérieures intéressées participent, s'ils l'estiment nécessaire, à l'inspection commune préalable, dans les conditions prévues à l'article R. 4514-9 du code du travail. Les membres des comités désignés pour participer à l'inspection commune préalable émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit.

En revanche, les représentants des entreprises extérieures au CHSCT élargi ne disposent pas de voix délibérative ni de la possibilité de participer aux enquêtes en cas d'accident du travail.

### **III.2. Les modalités des réunions du CHSCT en formation élargie**

A défaut des règles spécifiques énoncées ci-dessous, les règles de fonctionnement du CHSCT en formation ordinaire s'appliquent.

L'article L. 4523-13 du code du travail prévoit que le CHSCT élargi se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque s'est produit un accident du travail avant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

L'article R. 4523-15 indique que les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice en formation élargie se tiennent séparément de celles du comité en formation ordinaire. Au minimum, il doit donc se tenir quatre réunions du CHSCT en formation « normale » et une en formation élargie.

L'ordre du jour de la réunion du comité élargi et les documents joints sont transmis par le président du comité, selon les modalités fixées à l'article R. 4614-3, au moins trente jours avant la date fixée pour la réunion. Cet ordre du jour est établi par le président et le secrétaire du CHSCT comme pour les réunions en formation ordinaire.

Tous les membres du CHSCT de la formation ordinaire doivent être convoqués aux réunions du CHSCT élargi (inspecteur du travail, médecin du travail, représentant de la CRAM...). Le temps passé en réunion du comité élargi est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'article L. 4523-15 du code du travail prévoit que l'employeur et les chefs d'entreprises extérieures prennent respectivement les dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés des entreprises extérieures désignés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail élargi d'exercer leurs fonctions.

Aussi, même si le décret du 19 mai 2008 ne le prévoit pas expressément, il apparaît nécessaire que la direction des entreprises extérieures définisse ces moyens en accordant, par exemple, un temps de préparation pour les réunions du CHSCT élargi aux représentants des entreprises extérieures au CHSCT élargi.

Les chefs d'entreprises extérieures peuvent se faire représenter pour les réunions du CHSCT en formation élargie par une personne à qui ils donnent mandat.

L'article R. 4523-16 prévoit que les procès-verbaux des réunions du comité élargi sont transmis aux personnes qui y siègent et sont tenus à la disposition de toutes les entreprises extérieures.

Le procès-verbal est élaboré par le secrétaire du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

La forme de la transmission des procès-verbaux des réunions du CHSCT élargi aux personnes qui y siègent est libre (électronique, papier...). Le chef de l'entreprise utilisatrice devra pouvoir prouver qu'il a effectué cette transmission. La transmission doit s'effectuer à tous les membres du CHSCT en formation « ordinaire » (inspecteur du travail...).

Les procès-verbaux des réunions du CHSCT élargi sont également tenus à la disposition de toutes les entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice. Chaque salarié et chaque direction des entreprises extérieures peuvent donc en obtenir communication sur demande. Toutefois, cette obligation de mise à disposition peut être satisfaite par affichage du procès-verbal.

Il convient enfin de préciser que la loi permet également d'inviter aux réunions du CHSCT élargi tout autre chef d'une entreprise extérieure, à titre consultatif et occasionnel, en fonction de l'ordre du jour.

#### IV. – LE RÔLE DES SERVICES DE L'ÉTAT

Pour que le dispositif CHSCT élargi se mette en place de façon satisfaisante, et dans l'objectif de réduire les accidents du travail générés par la coactivité entre l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures, il apparaît nécessaire que l'administration du travail accompagne cette mise en place.

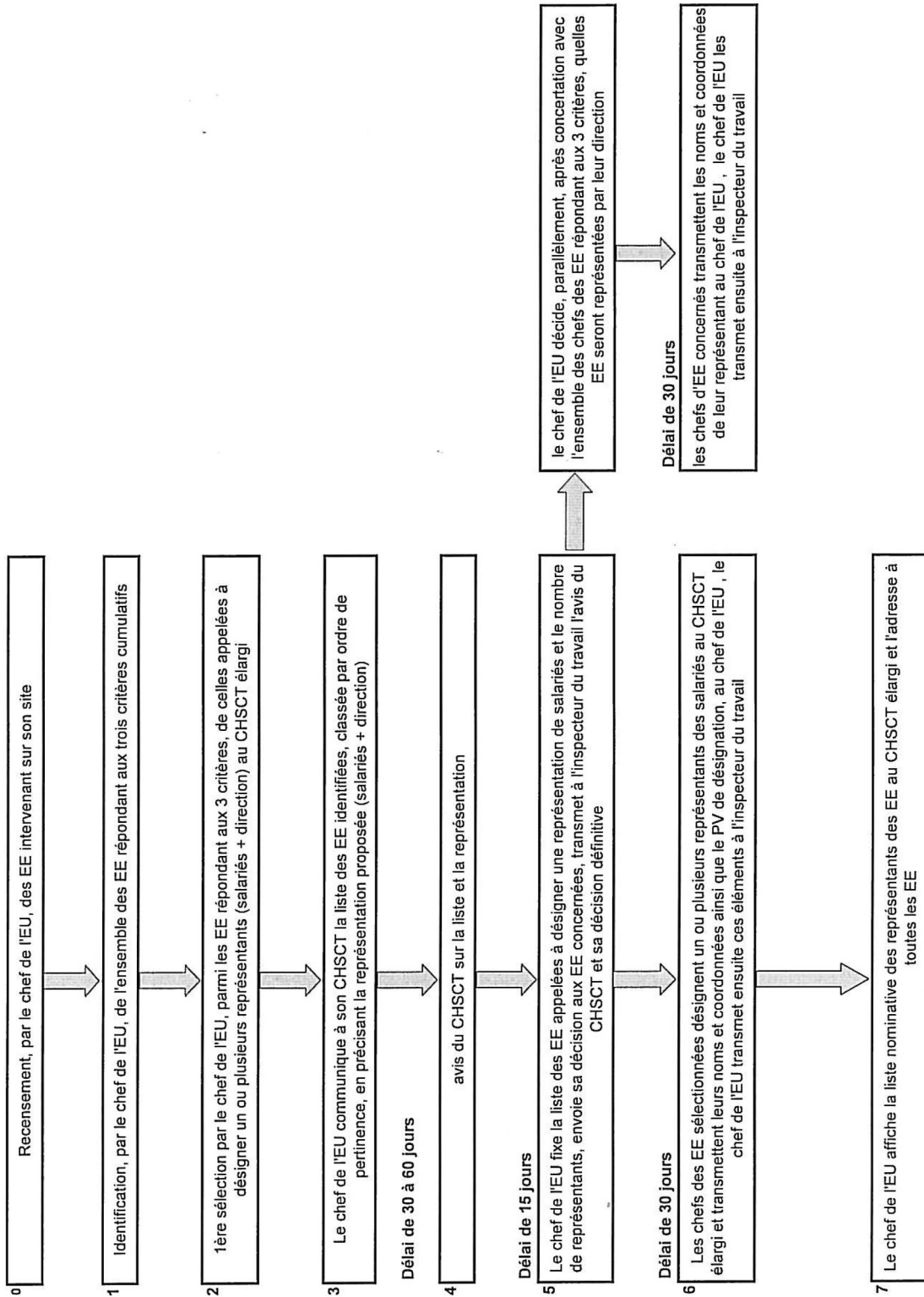
Il est important que l'inspecteur du travail soit présent à la réunion de consultation du CHSCT sur la liste des entreprises extérieures dressée par l'employeur, afin de veiller à la pertinence de la sélection des entreprises extérieures.

Je vous demande de bien vouloir me transmettre les informations sur l'application du dispositif CHSCT élargi que vous pourrez recueillir dans l'optique de rendre ce dispositif plus opérationnel à l'aide du modèle de fiche joint en annexe à la présente circulaire. Vous me ferez également part des difficultés auxquelles vous êtes confrontés dans le cadre de l'application de ce texte.

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



**Procédure de sélection des entreprises extérieures (EE) et de désignation des représentants au CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice (EU)**



*Extrait de la circulaire n° 2006-10 du 14 avril 2006*

2.2.2. Ses mesures d'application

Les articles 7 à 16 de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques constituent son volet social. Au-delà des dispositions d'application immédiate dès la publication de la loi, intervenue le 31 juillet 2003, certaines dispositions législatives impliquent des précisions complémentaires déterminées par la voie réglementaire.

Ainsi, le décret en Conseil d'Etat n° 2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel fixe les mesures d'application de dispositions prévues aux articles 13 et 14 de la loi précitée, ceux-ci étant codifiés aux articles L. 236-1, L. 236-2 et L. 236-9 du code du travail.

De plus, l'article 13, alinéa 1, de la loi du 30 juillet 2003, codifié à l'article L. 236-1, alinéa 7 du code du travail prévoit que, lors de ses réunions portant sur des mesures de prévention des risques ou sur la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement, le CHSCT d'un établissement exploitant au moins une installation classée soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique, ou d'un établissement visé à l'article 3-1 du code minier, est élargi à une représentation des salariés et chefs des entreprises extérieures intervenant sur son site industriel.

Il est prévu que les modalités de cet élargissement et de fonctionnement du comité ainsi élargi soient déterminées par une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un décret en Conseil d'Etat. Ce décret est en cours d'élaboration. Sa parution impliquera une actualisation, à la marge, de la présente circulaire, afin d'y introduire les dispositions supplétives en question.

### 3. Consignes pour une interprétation strictement uniforme des textes

#### 3.1. *Un rappel terminologique*

Les risques technologiques sont les risques générés par l'activité humaine qui pèsent sur l'environnement, considéré dans son acception la plus large. Sont inclus dans cette catégorie certains risques industriels, les risques nucléaires, les ruptures de barrage et les transports de matières dangereuses.

Les risques technologiques de nature industrielle résultent de l'activité d'entreprises dites « à risques majeurs ». Ces activités concernent surtout, mais non exclusivement, les industries du pétrole, de la chimie ou encore de la métallurgie ou de l'agriculture. De telles activités engendrent essentiellement des risques d'explosion, d'incendie de grande ampleur ou de dégagement de gaz ou substances toxiques. C'est pourquoi les premières victimes d'accident sont, inévitablement, les salariés de ces secteurs d'activité.

Les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS) sont des installations susceptibles de créer, par dangers d'incendie, d'explosion ou d'émanation de substances toxiques, des risques très importants pour la santé et la sécurité des populations voisines, y compris celles des travailleurs, ainsi que pour l'environnement.

Ce classement implique l'application d'un régime juridique particulier du fait de la dangerosité de l'établissement.

La catégorie des ICPE AS recouvre les établissements classés « Seveso seuil haut », ainsi que les stockages de produits dangereux tels le gaz naturel, les hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux, ou encore certains produits chimiques à destination industrielle (qui relèvent de la catégorie « Seveso seuil bas »). En outre, certains établissements qui sont affectés par la règle du cumul des tonnages de substances dangereuses s'avèrent finalement être intégrés au champ des ICPE AS, en raison du dépassement d'un seuil quantitatif fixé par type de produits (voir la nomenclature des ICPE précitée).

Les établissements visés par l'article 3-1 du code minier sont ceux exploitant une cavité souterraine, naturelle ou artificielle, ou une formation souterraine naturelle présentant les qualités requises pour constituer des réservoirs étanches ou susceptibles d'être rendus tels, en vue du stockage de gaz naturel, d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle.

Selon l'article 104 du code minier, ces établissements sont considérés comme des gisements miniers, c'est-à-dire des dépendances des mines. Par conséquent, un régime spécifique, défini par les articles R. 711-9 à R. 711-13 du code du travail, leur est applicable en matière d'hygiène et de sécurité.

Les notions d'« établissement » et d'« installation » doivent être distinguées : un établissement, qui correspond à une entité juridique sur un site d'activité géographiquement délimité, peut comporter plusieurs installations classées, car l'installation, revêtant un caractère technique, est classée en fonction de critères de dangerosité ou de nuisance strictement définis.

La prévention des risques professionnels ne recouvre pas le même objet que les mesures préventives de risques environnementaux, qui pèsent sur l'écosystème et les populations. D'ailleurs, ces dernières mesures peuvent, le cas échéant, engendrer de nouveaux risques pour les travailleurs. D'où l'importance d'une approche intégrée simultanée, articulée et cohérente de la prévention de ces deux types de risques.

#### 3.2. *Distinction entre « notice d'hygiène et de sécurité » et « document unique »*

Une notice dite « hygiène et sécurité » est prévue par le code de l'environnement dans le cadre de la demande d'autorisation d'exploiter une ICPE. L'article 3 (6°) du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié prévoit une notice de conformité de l'installation projetée avec les prescriptions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité du personnel. Celle-ci doit être jointe à toute demande d'autorisation d'exploiter une ICPE, adressée au préfet.

FICHE REMONTÉE D'INFORMATIONS

Nombre de CHSCT élargis à mettre en place :

Etablissement comprenant une INB :

.....

Etablissement comprenant une installation classée pour la protection de l'environnement susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique :

.....

Nombre de CHSCT élargis effectivement mis en place :

.....

Information sur la localisation des CHSCT élargis :

.....

Difficultés rencontrées lors de la mise en place des CHSCT élargis :

.....

Difficultés rencontrées dans le fonctionnement des CHSCT élargis :

.....

Apports du dispositif CHSCT élargi :

.....

Améliorations possibles du dispositif :

.....

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Contrat aidé

#### **Circulaire DGEFP n° 2009-32 du 16 juillet 2009 relative à la programmation des contrats aidés pour le second semestre 2009 (hors mesures jeunes)**

NOR : ECED0916323C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### Références :

- Circulaire DGEFP n° 2008-17 du 30 octobre 2008 relative à la programmation territorialisée des politiques de l'emploi 2008 et 2009 ;
- Circulaire DGEFP du 27 novembre 2008 relative à la programmation territorialisée des contrats aidés en 2009 ;
- Circulaire DGEFP n° 2008-22 du 12 décembre 2008 relative au pilotage physico-financier des contrats aidés relevant du secteur non marchand ;
- Circulaire DGEFP n° 2009-01 du 23 janvier 2009 relative aux contrats aidés du secteur marchand ;
- Circulaire DGEFP n° 2009-10 du 30 mars 2009 relative au plan de relance des contrats aidés.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Languedoc-Roussillon ; direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copies : Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le directeur général de l'ASP.*

La dégradation de la situation économique et ses effets sur le marché du travail, notamment sur le chômage des jeunes, a conduit le Gouvernement à fixer pour le second semestre 2008 et l'année 2009 des objectifs élevés de prescription de contrats aidés dans les secteurs marchand et non marchand.

Cette mobilisation exceptionnelle qui répond à une crise économique d'ampleur exceptionnelle doit se poursuivre et même s'intensifier au second semestre 2009.

En complément des mesures prises dans le cadre du plan jeunes (CIE à destination des jeunes et CAE-passerelles, cf. circulaires du 29 mai 2009), cette circulaire vous présente la programmation pour le deuxième semestre des CIE, des CAE et des contrats d'avenir.

Vous transmettez au plus tard à la DGEFP le mercredi 29 juillet 2009 votre programmation régionale actualisée, élaborée en concertation avec le SPER. Un outil de programmation vous est envoyé par mail afin d'effectuer la répartition départementale conformément aux objectifs régionaux qui vous ont été fixés.

### I. – LES CIE DANS LE SECTEUR MARCHAND

Afin de stimuler les embauches dans les entreprises du secteur marchand et de permettre aux personnes en difficulté d'accéder directement à un emploi en entreprise, le CIE doit continuer à être fortement mobilisé.

#### I.1. Les objectifs régionaux

Au 1<sup>er</sup> juillet, le solde de l'enveloppe annuelle de CIE est de 20 718 contrats restant à prescrire (hors publics jeunes). La répartition régionale des CIE à destination des autres publics que les jeunes résulte du redéploiement du solde en fonction des réalisations du 1<sup>er</sup> semestre (cf. tableau en annexe I).

Je vous rappelle que vous devez répartir l'enveloppe régionale entre Pôle emploi et les missions locales volontaires, selon les modalités précisées dans la circulaire du 23 janvier 2009.

#### I.2. Les publics prioritaires et les employeurs concernés

Ces contrats s'adressent en priorité aux seniors, notamment lorsqu'ils sont concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi, mais également aux chômeurs de longue ou très longue durée en fonction des caractéristiques du marché du travail local. Je vous rappelle que, pour les travailleurs handicapés, la prime initiative emploi (PIE) doit être mise en œuvre en priorité par le réseau des Cap emploi.

Les CIE peuvent également être proposés à la suite d'un CAE ou d'un contrat d'avenir aux personnes sortant d'un contrat aidé de l'éducation nationale sans solution alternative en termes d'emploi ou de formation.

### I.3. Les paramètres des CIE (hors publics jeunes)

Deux des paramètres de la circulaire du 23 janvier 2009, qui reprend les critères de la JPE, continuent à s'appliquer : durée hebdomadaire de 33 heures et durée moyenne de 9,67 mois.

Vous pouvez fixer un taux de prise en charge dans la limite légale de 47 % du smic brut, en fonction du contexte économique local et des publics prioritaires.

## II. – LES CONTRATS AIDÉS DU SECTEUR NON MARCHAND HORS CAE-PASSERELLES (1)

En parallèle de la forte mobilisation que je vous ai demandée sur les CAE-passerelles pour les jeunes recrutés prioritairement en collectivités territoriales, les objectifs concernant les autres contrats aidés du secteur non marchand continuent d'être très ambitieux.

### II.1. Les objectifs régionaux

L'objectif national du second semestre est de 195 525 contrats aidés du secteur non marchand, contrats d'avenir et CAE hors CAE-passerelles. Cet objectif semestriel intègre le solde non réalisé du 1<sup>er</sup> semestre (37 525 contrats restant à prescrire).

La répartition régionale de cet objectif résulte des critères de répartition suivants : le nombre actuel de DEFM et de bénéficiaires du RMI, le volume d'offres d'emploi dans le secteur associatif, le reliquat du premier semestre des contrats restant à prescrire et les sorties prévisionnelles de juin à décembre 2009 des personnes en contrats de l'éducation nationale.

### II.2. Les paramètres des contrats

Les circulaires du 12 décembre 2008 et du 30 mars 2009 continuent à s'appliquer.

Pour tous les CAE, il vous appartient de respecter les paramètres suivants :

- un taux de prise en charge des CAE de 90 %, pouvant aller jusqu'à 95 % pour certains publics prioritaires (hors jeunes en ACI) ;
- une durée moyenne du contrat de 9 mois conformément à la JPE ;
- une durée moyenne hebdomadaire de prise en charge de tous les CAE de 23 heures. Je vous rappelle que vous pouvez fixer une limite à la durée hebdomadaire de prise en charge dans votre arrêté préfectoral.

Mes services (mip@finances.gouv.fr) se tiennent à votre disposition pour toute précision complémentaire que vous jugeriez utile.

*le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

(1) Pour les CAE-passerelles, se reporter à la circulaire DGEFP n° 2009-20 du 29 mai 2009.

## ANNEXE I

Répartition des contrats aidés du secteur non marchand (CAE et CA)  
au titre du second semestre 2009

|                               | % ISSU DES CRITÈRES<br>de répartition<br>pour le second<br>semestre 2009 | RÉPARTITION<br>des contrats CAE + CA |
|-------------------------------|--|--------------------------------------|
| Coefficient                   |  | 100 %                                |
| Nombre de contrats            |  | 195 525                              |
| Alsace                        | 1,9 %  | 3 771                                |
| Aquitaine                     | 4,7 %  | 9 237                                |
| Auvergne                      | 1,6 %  | 3 150                                |
| Basse-Normandie               | 1,8 %  | 3 545                                |
| Bourgogne                     | 2,7 %  | 5 302                                |
| Bretagne                      | 3,2 %  | 6 284                                |
| Centre                        | 3,2 %  | 6 347                                |
| Champagne-Ardenne             | 1,6 %  | 3 224                                |
| Corse                         | 0,4 %  | 838                                  |
| Franche-Comté                 | 2,5 %  | 4 967                                |
| Haute-Normandie               | 3,9 %  | 7 572                                |
| Ile-de-France                 | 13,2 %   | 25 749                               |
| Languedoc-Roussillon          | 5,1 %  | 10 005                               |
| Limousin                      | 1,2 %  | 2 317                                |
| Lorraine                      | 4,0 %  | 7 762                                |
| Midi-Pyrénées                 | 3,9 %  | 7 532                                |
| Nord - Pas-de-Calais          | 11,2 %   | 21 989                               |
| Pays de la Loire              | 3,9 %  | 7 654                                |
| Picardie                      | 3,7 %  | 7 233                                |
| Poitou-Charentes              | 3,4 %  | 6 632                                |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur    | 10,5 %   | 20 619                               |
| Rhône-Alpes                   | 6,7 %  | 13 031                               |
| <b>Total France métropole</b> | <b>94,5 %</b>  | <b>184 760</b>                       |

|                             |                |                |
|-----------------------------|----------------|----------------|
| Guadeloupe                  | 1,2 %          | 2 438          |
| Guyane                      | 0,7 %          | 1 306          |
| Martinique                  | 1,3 %          | 2 599          |
| Réunion                     | 2,3 %          | 4 421          |
| <b>Total DOM</b>            | <b>5,5 %</b>   | <b>10 765</b>  |
| <b>Total France entière</b> | <b>100,0 %</b> | <b>195 525</b> |

Critères de répartition pour le second semestre 2009 :  
 (5 %) nombre de bénéficiaires du RMI à fin mars 2009 ;  
 (15 %) DEFM catégories 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 à fin mai 2009 ;  
 (15 %) offres d'emploi enregistrées dans le secteur associatif ;  
 (50 %) nombre de conventions CAE + CAV prescrites au 1<sup>er</sup> juillet 2009 (hors expérimentations) ;  
 (15 %) nombre de sorties prévisionnelles CAE + CAV dans l'éducation nationale de juin à décembre 2009.

**Redéploiement des CIE  
 Enveloppe physique second semestre 2009**

|                    | % ISSU DES CRITÈRES<br>de répartition | RÉPARTITION<br>des CIE |
|--------------------|---------------------------------------|------------------------|
| Coefficient        |                                       | 100 %                  |
| Nombre de contrats |                                       | 20 718                 |

|                      |        |       |
|----------------------|--------|-------|
| Alsace               | 1,6 %  | 335   |
| Aquitaine            | 5,0 %  | 1 031 |
| Auvergne             | 3,2 %  | 669   |
| Basse-Normandie      | 1,5 %  | 319   |
| Bourgogne            | 1,8 %  | 383   |
| Bretagne             | 3,6 %  | 736   |
| Centre               | 4,0 %  | 833   |
| Champagne-Ardenne    | 2,8 %  | 581   |
| Corse                | 0,5 %  | 112   |
| Franche-Comté        | 1,4 %  | 292   |
| Haute-Normandie      | 2,8 %  | 576   |
| Ile-de-France        | 14,6 % | 3 020 |
| Languedoc-Roussillon | 5,6 %  | 1 156 |
| Limousin             | 1,2 %  | 239   |
| Lorraine             | 3,3 %  | 682   |

|                               |                |               |
|-------------------------------|----------------|---------------|
| Midi-Pyrénées                 | 4,4 %          | 909           |
| Nord - Pas-de-Calais          | 7,3 %          | 1 503         |
| Pays de la Loire              | 2,4 %          | 492           |
| Picardie                      | 3,5 %          | 717           |
| Poitou-Charentes              | 3,2 %          | 663           |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur    | 13,0 %         | 2 696         |
| Rhône-Alpes                   | 13,4 %         | 2 775         |
| <b>Total France métropole</b> | <b>100,0 %</b> | <b>20 718</b> |

Critères de répartition des CIE pour le second semestre 2009 :  
(100 %) nombre de conventions CIE prescrites au 1<sup>er</sup> juillet 2009.



## ANNEXE II

Répartition de l'enveloppe financière des contrats aidés du secteur non marchand (CAE et CA)  
au titre du second semestre 2009

|                               | % ISSU DES CRITÈRES<br>de répartition<br>pour le second<br>semestre 2009 | CAPACITÉ<br>d'engagement | CAPACITÉ<br>de paiement |
|-------------------------------|--|--------------------------|-------------------------|
| Coefficient                   |  | 100 %                    | 100 %                   |
| Montants financiers           |  | 1 246 944 691            | 453 742 180             |
| Alsace                        | 1,9 %  | 24 052 274               | 8 752 218               |
| Aquitaine                     | 4,7 %  | 58 905 265               | 21 434 634              |
| Auvergne                      | 1,6 %  | 20 089 296               | 7 310 157               |
| Basse-Normandie               | 1,8 %  | 22 611 031               | 8 227 774               |
| Bourgogne                     | 2,7 %  | 33 813 711               | 12 304 240              |
| Bretagne                      | 3,2 %  | 40 075 501               | 14 582 800              |
| Centre                        | 3,2 %  | 40 476 681               | 14 728 783              |
| Champagne-Ardenne             | 1,6 %  | 20 560 262               | 7 481 533               |
| Corse                         | 0,4 %  | 5 347 112                | 1 945 724               |
| Franche-Comté                 | 2,5 %  | 31 679 657               | 11 527 694              |
| Haute-Normandie               | 3,9 %  | 48 290 434               | 17 572 076              |
| Ile-de-France                 | 13,2 %   | 164 210 520              | 59 753 444              |
| Languedoc-Roussillon          | 5,1 %  | 63 804 148               | 23 217 255              |
| Limousin                      | 1,2 %  | 14 777 855               | 5 377 413               |
| Lorraine                      | 4,0 %  | 49 500 514               | 18 012 404              |
| Midi-Pyrénées                 | 3,9 %  | 48 036 895               | 17 479 818              |
| Nord - Pas-de-Calais          | 11,2 %   | 140 230 810              | 51 027 631              |
| Pays de la Loire              | 3,9 %  | 48 809 576               | 17 760 983              |
| Picardie                      | 3,7 %  | 46 128 986               | 16 785 561              |
| Poitou-Charentes              | 3,4 %  | 42 293 974               | 15 390 065              |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur    | 10,5 %   | 131 497 886              | 47 849 867              |
| Rhône-Alpes                   | 6,7 %  | 83 102 421               | 30 239 572              |
| <b>Total France métropole</b> | <b>94,5 %</b>  | <b>1 178 294 809</b>     | <b>428 761 644</b>      |

|                             |                |                      |                    |
|-----------------------------|----------------|----------------------|--------------------|
| Guadeloupe                  | 1,2 %          | 15 549 138           | 5 658 069          |
| Guyane                      | 0,7 %          | 8 329 111            | 3 030 823          |
| Martinique                  | 1,3 %          | 16 577 434           | 6 032 249          |
| Réunion                     | 2,3 %          | 28 194 199           | 10 259 394         |
| <b>Total DOM</b>            | <b>5,5 %</b>   | <b>68 649 882</b>    | <b>24 980 536</b>  |
| <b>Total France entière</b> | <b>100,0 %</b> | <b>1 246 944 691</b> | <b>453 742 180</b> |

**Rédéploiement des CIE  
Enveloppe financière second semestre 2009**

|                     | % ISSU DES CRITÈRES<br>de répartition | CAPACITÉ<br>d'engagement | CAPACITÉ<br>de paiement |
|---------------------|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Coefficient         |                                       | 100 %                    | 100 %                   |
| Montants financiers |                                       | 102 396 995              | 29 758 093              |

|                      |        |            |           |
|----------------------|--------|------------|-----------|
| Alsace               | 1,6 %  | 1 653 715  | 480 594   |
| Aquitaine            | 5,0 %  | 5 094 450  | 1 480 523 |
| Auvergne             | 3,2 %  | 3 307 429  | 961 188   |
| Basse-Normandie      | 1,5 %  | 1 578 054  | 458 606   |
| Bourgogne            | 1,8 %  | 1 891 504  | 549 699   |
| Bretagne             | 3,6 %  | 3 635 290  | 1 056 469 |
| Centre               | 4,0 %  | 4 118 073  | 1 196 774 |
| Champagne-Ardenne    | 2,8 %  | 2 871 483  | 834 496   |
| Corse                | 0,5 %  | 554 841    | 161 245   |
| Franche-Comté        | 1,4 %  | 1 444 748  | 419 865   |
| Haute-Normandie      | 2,8 %  | 2 846 262  | 827 166   |
| Ile-de-France        | 14,6 % | 14 926 665 | 4 337 911 |
| Languedoc-Roussillon | 5,6 %  | 5 714 142  | 1 660 615 |
| Limousin             | 1,2 %  | 1 181 739  | 343 431   |
| Lorraine             | 3,3 %  | 3 368 678  | 978 988   |
| Midi-Pyrénées        | 4,4 %  | 4 492 771  | 1 305 666 |
| Nord - Pas-de-Calais | 7,3 %  | 7 429 105  | 2 159 009 |
| Pays de la Loire     | 2,4 %  | 2 431 933  | 706 756   |
| Picardie             | 3,5 %  | 3 541 615  | 1 029 246 |
| Poitou-Charentes     | 3,2 %  | 3 275 003  | 951 765   |

|                               |                |                    |                   |
|-------------------------------|----------------|--------------------|-------------------|
| Provence-Alpes-Côte d'Azur    | 13,0 %         | 13 323 391         | 3 871 976         |
| Rhône-Alpes                   | 13,4 %         | 13 716 103         | 3 986 104         |
| <b>Total France métropole</b> | <b>100,0 %</b> | <b>102 396 995</b> | <b>29 758 093</b> |

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Formation professionnelle*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

#### **Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi**

NOR : ECEF0980979J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi 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.*

La forte dégradation de la conjoncture justifie que l'administration territoriale de l'Etat s'implique fortement pour susciter la mise en place de projets de qualité et les financer dans des délais rapides, à partir des outils d'intervention dont elle dispose déjà. Dans cette perspective, je vous invite à mobiliser toutes les démarches et dispositifs existants permettant la mise en place d'actions de formation et le développement de partenariats opérationnels avec les branches et les entreprises, en veillant à articuler au mieux les initiatives prises au niveau régional et départemental.

Ainsi qu'il vous a déjà été indiqué, des crédits supplémentaires vous seront attribués dans le cadre du plan de relance, afin de porter vos capacités d'intervention sur ces dispositifs à 150 M€. Il convient donc de préparer les conditions d'une dépense publique pertinente au regard des besoins des territoires.

#### **1. Encouragement au développement d'actions de formation**

La formation des salariés constitue, en périodes de sous-activité, une priorité pour permettre aux salariés d'acquérir les compétences dont l'entreprise a besoin afin de faire face à l'évolution de son marché ou de se préparer à une mobilité professionnelle. Toutes les formations organisées pendant le temps de travail doivent donc être encouragées, en alternance le cas échéant avec des périodes de chômage partiel.

La mise en place effective de l'accord en cours de négociation entre l'Etat et le Fonds unique de péréquation sur la mise en œuvre d'un dispositif exceptionnel en faveur du maintien de l'emploi et du développement des compétences pour les secteurs en difficultés, dans le courant de l'année 2009, vous donnera des possibilités supplémentaires d'intervention.

Dans ce contexte et dans l'attente de ces nouvelles perspectives, vous êtes invités à examiner dans les meilleurs délais les projets susceptibles d'être soutenus via des conventions de formation-adaptation du FNE, en particulier en lieu et place du chômage partiel, le FUP étant amené à l'avenir à intervenir au profit de ce type d'actions.

Afin de faciliter le montage des dossiers, des instructions détaillées actualisant et assouplissant l'instruction de 1996 vous seront apportées prochainement sur les points suivants :

- articulation avec le chômage partiel ;
- nouveau champ d'application : publics cibles, taille des entreprises, catégories de formation, etc. ;
- partenariats avec les OPCA ou FAF et les conseils régionaux ;
- modalités de conventionnement et intervention du FSE (taux d'intervention, etc).

#### **2. Stimulation des initiatives partenariales favorables au développement de l'emploi et des compétences**

Je vous encourage vivement à intensifier les partenariats déjà engagés avec les branches professionnelles ou interprofessionnelles sur vos territoires pour permettre aux entreprises et aux salariés de prévenir les difficultés d'emploi et de préparer l'avenir en favorisant des mesures actives de gestion des ressources humaines en période de sous-activité : mobilité interne et externe, formation, actions collectives de VAE, diagnostics de compétences, mutualisation de moyens pour gérer des situations d'emploi à temps partagé...

A ce titre, les EDEC seront mobilisés, en particulier dans des secteurs à forte concentration de main-d'œuvre (automobile, textile, BTP, agroalimentaire, chimie intérim...). Des EDEC territoriaux concerneront les PME et les TPE dans le cadre de l'interprofessionnel.

Afin de faciliter un déploiement plus rapide et ciblé de ces démarches, vous serez prochainement destinataires d'instructions visant, d'une part, à assouplir les modalités de conventionnement des EDEC et, d'autre part, à élargir les dépenses éligibles, notamment aux rémunérations versées au cours des périodes de formation mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragilisés.

J'appelle votre attention sur le fait que les EDEC peuvent également constituer un cadre permettant de déployer tout type d'action susceptible de dynamiser l'emploi telles que les groupements d'employeurs, le développement du multisalariat, la reprise et transmission d'entreprises, l'appui à la création d'activité, les cellules d'appui à la mobilité, les plates-formes emploi...

Par ailleurs, je vous invite à accompagner par des actions d'aide au conseil GPEC les PME qui chercheraient à associer une activité réduite avec de la formation. Cette aide au conseil permettra aux PME d'avoir recours, si elles le souhaitent, à un conseil externe, pour élaborer un programme d'actions en ressources humaines personnalisé, articulé à leur plan de charges et combinant activité réduite et formation, voire chômage partiel si besoin.

Afin d'optimiser cette démarche, il y a lieu de favoriser des opérations collectives du type mise à disposition d'un conseil externe pour les PME d'un même bassin d'emploi. Outre une facilité d'accès à ce concours externe, de telles opérations collectives de conseil devraient permettre de faire émerger des synergies et des complémentarités d'actions pour maintenir l'emploi dans les territoires en développant les compétences des salariés susceptibles notamment de quitter une branche en réduction d'effectifs pour rejoindre un secteur créateur d'emplois.

Compte tenu des enjeux en termes d'emploi, les moyens mis à votre disposition seront programmés rapidement dans le cadre du plan de relance. Vous voudrez bien me faire part de vos besoins complémentaires dans les meilleurs délais.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

FICHE TECHNIQUE N° 1

LE FNE-FORMATION

S O M M A I R E

**1. Champ d'application**

- 1.1. *Développement des compétences des salariés et prévention des licenciements pour motif économique*
- 1.2. *Articulation FNE-formation et licenciement pour motif économique*
- 1.3. *Articulation entre le FNE-formation et la démarche GPEC*

**2. Contenu du conventionnement**

- 2.1. *Taille de l'entreprise ou du groupement d'employeurs*
- 2.2. *Publics cibles*
- 2.3. *Formations éligibles*
  - 2.3.1. *Engagement des entreprises ou groupements d'employeurs*
  - 2.3.2. *Assiette éligible*
  - 2.3.3. *Taux de prise en charge et seuil d'intensité*
- 2.4. *Instruction des conventions*
  - 2.4.1. *Dossier de demande de subvention*
  - 2.4.2. *Seuil de déconcentration*
  - 2.4.3. *Durée des conventions*
  - 2.4.4. *Consultations et avis*
  - 2.4.5. *Analyse technique préalable*
  - 2.4.6. *Contrôle de service fait*
- 2.5. *Accords cadres conclus avec des OPCA ou FAF*
- 2.6. *Conventions conclues avec des entreprises ou avec les groupements d'employeurs*

**3. Cofinancement**

- 3.1. *Cofinancement avec le Fonds social européen et le conseil régional*
- 3.2. *Cofinancement privé*

**4. Eléments budgétaires et comptables**

\*  
\* \*

La présente instruction est une refonte complète des textes relatifs au FNE-formation. Toutes les circulaires antérieures sont abrogées.

**1. Champ d'application**

En application des articles L. 5111-1 et R. 5111-1 et suivants du code du travail, le FNE-formation a pour objet, par voie de conventions, de mettre en œuvre des mesures de formation professionnelle afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi peut être mobilisée afin d'accompagner les salariés et les entreprises ou groupements d'employeurs particulièrement affectés par la crise économique et financière.

La vocation première de cet outil est le maintien dans l'emploi au sein des entreprises ou groupements d'employeurs et la prévention des licenciements pour motif économique. L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi peut néanmoins s'articuler avec des plans de sauvegarde de l'emploi, sous certaines conditions, afin de faciliter les reclassements externes des salariés.

Le recours au FNE-formation pour cofinancer des opérations de formation (rémunération et coûts pédagogiques) est obligatoirement alternatif aux périodes de chômage partiel.

Le financement par le FNE-formation de ce type d'opération s'inscrit dans un projet identifié de sécurisation des parcours professionnels.

*1.1. Développement des compétences des salariés  
et prévention des licenciements pour motif économique*

Les entreprises ou groupements d'employeurs rencontrant d'importantes difficultés du fait de la conjoncture économique ou de tout autre motif mentionné par l'article R. 5122-1 peuvent être contraints de réduire ou de sus-

pendre leur activité et à demander l'autorisation de mettre leurs salariés au chômage partiel afin de prévenir des licenciements. En cas de chômage partiel sur une longue durée, il existe un risque réel de perte de compétences pour l'entreprise ou le groupement d'employeurs et un affaiblissement de l'employabilité des salariés. Le recours à la formation permet de maintenir ou de développer le niveau de qualification des salariés et de répondre aux besoins futurs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des compétences) sont considérées comme un temps de travail effectif. Les formations soutenues par le FNE-formation dans ce cadre permettent de garantir au salarié le maintien intégral de sa rémunération pendant ces périodes de formation.

Dans certains cas, des périodes de chômage partiel peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place du chômage partiel.

*Nota* : pendant le chômage partiel, des formations hors temps de travail peuvent être mises en place notamment dans le cadre du DIF, du plan de formation ou de la période de professionnalisation. Il n'y a pas lieu de mobiliser le FNE-formation dans ce cadre.

### 1.2. Articulation FNE-formation et licenciement pour motif économique

L'entreprise ou le groupement d'employeurs en difficulté peuvent être amenés à procéder à des licenciements pour motif économique. L'accompagnement des salariés licenciés peut se traduire, dans le cadre d'opérations de reclassement fortement structurées et définies le plus en amont possible par l'entreprise ou le groupement d'employeurs, par la mise en place d'actions de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés en vue leur reclassement externe. Ce type de formation peut être cofinancé par le FNE-formation.

### 1.3. Articulation entre le FNE-formation et la démarche GPEC

Le recours au FNE-formation doit être cohérent avec la politique régionale de branche ou intersectorielle menée par les services de l'Etat.

L'aide au conseil GPEC peut être mobilisée en amont d'une convention FNE-formation pour les entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC. Ce recours à une compétence externe permettra à l'entreprise d'élaborer un projet ressources humaines en rapport avec ses caractéristiques socio-économiques et susceptible de déboucher sur une convention FNE-formation.

Elle permet, pour une PME, de disposer de l'ingénierie nécessaire à la préparation d'un projet de formation visant le maintien dans l'emploi.

En outre, la démarche EDEC peut permettre le cofinancement de rémunérations. Vous veillerez à en assurer la cohérence avec le FNE-formation (*cf.* fiches n° 2 et n° 3).

## 2. Contenu du conventionnement

### 2.1. Taille de l'entreprise ou du groupement d'employeurs

Le FNE-formation est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés.

Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, vous apprécierez l'opportunité de mobiliser le FNE-formation en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concernés.

### 2.2. Publics cibles

Ces actions sont destinées prioritairement aux :

- salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ;
- salariés de faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail sur leur bassin d'emploi ;
- salariés (quel que soit leur niveau de qualification) en CDD ou en CDI en lieu et place du dispositif de chômage partiel.

*Nota* : les cadres peuvent également bénéficier de ce dispositif.

Il vous appartient de préciser les caractéristiques de chacune de ces catégories éligibles à une convention en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et des entreprises ou groupements d'employeurs concernés.

### 2.3. Formations éligibles

Les formations éligibles sont celles ayant pour objet la reconnaissance des qualifications telles que définies à l'article L. 6314-1 du code du travail, notamment par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ainsi que les formations figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Le FNE-formation peut également être mobilisé pour des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Ces actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience sont mises en œuvre dans le cadre de l'individualisation des parcours professionnels.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de formation, le DIF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

### 2.3.1. Engagement des entreprises ou groupements d'employeurs

Les entreprises ou groupements d'employeurs bénéficiaires d'une convention FNE-formation s'engagent à maintenir dans l'emploi les salariés formés dans ce cadre pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de six mois, à l'exception des formations réalisées en vue du reclassement externe des salariés telles que définies au point 1.2.

Dans cette logique, doivent être exclus du périmètre de la convention FNE-formation les salariés dont le contrat est rompu ou va être rompu pour :

- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...);
- la rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du même code ;
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9 du même code, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du même code.

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement impératif de la part de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

C'est pourquoi, lors de la liquidation de la convention, ne seront pris en compte que les coûts afférents aux salariés présents dans l'entreprise ou dans le groupement d'employeurs au terme de l'engagement de la convention de FNE-formation, quelles que soient les modalités de leur départ précisées ci-dessus.

### 2.3.2. Assiette éligible

Afin de permettre une cohérence entre les dossiers FSE et FNE, une assiette éligible commune des dépenses est fixée. Les dépenses éligibles peuvent être constituées de :

- dépenses directes de personnel de l'entreprise ou du groupement d'employeurs (ingénierie et conception, diagnostic préalable, étude des besoins, objectifs et définition du projet, information, sensibilisation et communication sur l'opération, suivi...);
- prestations externes. L'entreprise ou le groupement d'employeurs peut recourir pour les besoins de réalisation de l'opération à la mobilisation de prestataires en capacité de répondre aux problématiques de l'opération (organismes de formation, organisme paritaire, cabinet conseil, prestataire en communication...). L'entreprise ou le groupement d'employeurs est tenu d'effectuer une mise en concurrence des prestataires potentiels et de retenir l'offre qui présente le meilleur rapport coût-avantage ;
- dépenses directes liées aux participants à l'opération. Il s'agit ici de la prise en charge des rémunérations et/ou des frais de transport, restauration et hébergement des salariés sur factures et justificatifs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs ;
- dépenses directes et indirectes de fonctionnement de l'entreprise ou du groupement d'employeurs ;
- ainsi que toute autre dépense éligible au titre du Fonds social européen.

*Nota* : les crédits FNE-formation peuvent être mobilisés par l'Etat (administration centrale ou services déconcentrés) pour des prestations externes assurant un appui à l'instruction et au contrôle de service fait des dossiers FNE-formation dans le respect du code des marchés publics.

### 2.3.3. Taux de prise en charge et seuil d'intensité

#### Dispositions communautaires

Les obligations communautaires en matière d'aides publiques s'appliquent à des projets financés sur la base du FNE-formation en conformité avec le règlement général d'exemption par catégorie n° 800-2008 de la Commission du 6 août 2008.

Tout projet de formation au bénéfice d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs pour lequel un montant d'aides publiques supérieur à deux millions d'euros est envisagé, que ces aides proviennent de sources locales, régionales, nationales ou communautaires, est soumis à l'obligation de notification préalable à la Commission européenne.

Le régime-cadre exempté des aides à la formation permet aux pouvoirs publics de mettre en œuvre des aides à la formation sur l'ensemble du territoire national.



Le taux d'intensité des aides varie de 25 à 80 % selon trois critères :

- le type de formation : spécifique ou général ;
- la taille de l'entreprise : petite, moyenne ou grande ;
- le public concerné : majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés.

#### Formations spécifiques

(En pourcentage.)

|   | TAUX D'INTENSITÉ<br>d'aide maximum<br>de droit commun | MAJORATION<br>travailleurs défavorisés<br>ou handicapés | TAUX D'INTENSITÉ<br>d'aide maximum<br>majoré |
|---|---|---|--|
| Petite entreprise (- 50 salariés).....      | 45  | + 10  | 55   |
| Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)..... | 35  | + 10  | 45   |
| Grande entreprise (+ 250 salariés).....     | 25  | + 10  | 35   |

#### Formations générales

(En pourcentage.)

|   | TAUX D'INTENSITÉ<br>d'aide maximum<br>de droit commun | MAJORATION<br>travailleurs défavorisés<br>ou handicapés | TAUX D'INTENSITÉ<br>d'aide maximum<br>majoré |
|---|---|---|--|
| Petite entreprise (- 50 salariés).....      | 80  |   | 80 (1)                                       |
| Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)..... | 70  | + 10  | 80   |
| Grande entreprise (+ 250 salariés).....     | 60  | + 10  | 70   |

(1) Pas de majoration pour travailleurs défavorisés ou handicapés afin de respecter le taux d'intensité d'aide maximum fixé à 80 %.

En application des dispositions visées à l'article 39-4 du règlement R. 800-2008, le total des coûts de rémunération des participants à la formation et des dépenses indirectes de fonctionnement sont admis à concurrence du total des autres coûts admissibles, à savoir les dépenses directes de personnel, de fonctionnement et de prestations externes, en l'occurrence les coûts de personnel des formateurs, les frais de déplacement des formateurs et des participants à la formation, y compris les frais d'hébergement, les autres dépenses courantes directement liées au projet, l'amortissement des instruments et équipements au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause, les coûts de services de conseil concernant le projet de formation. Pour les coûts de personnel des participants à la formation, seules peuvent être prises en considération les heures durant lesquelles les travailleurs ont effectivement participé à la formation, déduction faite des heures productives.

#### Dispositions nationales complémentaires au titre du FNE-formation

L'entreprise (ou le groupement d'employeurs) ou l'OPCA (ou Fonds d'assurance formation) contribue obligatoirement au financement de l'opération de formation selon les dispositions prévues au point 3 « Cofinancement ».

Le taux de participation de fonds privés ne peut être inférieur à celui de l'Etat.

#### *Formation spécifique et formation générale*

##### Formation spécifique

Une formation spécifique est une formation comprenant un enseignement directement et principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée.

##### Une formation générale

Il s'agit d'une formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail.

A titre d'exemple, la formation est considérée comme générale si elle est organisée par plusieurs entreprises indépendantes ou est ouverte aux salariés de différentes entreprises (formation interentreprises, action de formation collective...), si elle est reconnue, certifiée ou validée par des autorités ou organismes publics (ou autres organismes auxquels l'Etat membre ou la Commission aura conféré compétences en la matière).

*Nota* : dans le cas où le projet comprend à la fois des formations spécifiques et des formations générales, soit il est possible de les différencier et d'appliquer des taux différenciés, soit il n'est pas possible de les distinguer (ou délicat en termes de suivi et de gestion) et le taux d'intensité d'aide défini pour les formations spécifiques est appliqué.

Le taux de financement du FNE-formation sera mobilisé à hauteur maximale de 17 % de l'assiette éligible dans le respect des taux d'intensité d'aide maximum autorisés par le règlement général d'exemption par catégorie n° 800-2008 de la commission du 6 août 2008. Ce taux pourra être porté à 30 % en fonction de la situation de l'entreprise (ou du groupement d'employeurs) et des cofinancements mobilisables (notamment non-cofinancement du FSE).

#### 2.4. *Instruction des conventions*

##### 2.4.1. Dossier de demande de subvention

La DGEFP mettra à votre disposition un dossier type FNE-formation.

En cas de cofinancement FSE, un dossier commun FSE/FNE, l'acte attributif de subvention (convention) et le bilan d'exécution sont utilisés pour ce type de montage sur la base des modèles applicables à la programmation FSE 2007-2013.

##### 2.4.2. Seuil de déconcentration

Les dossiers de demande de subvention FNE-formation sont instruits par les DDTEFP. Les DRTEFP coordonnent et arbitrent l'instruction des dossiers. Les DRTEFP saisissent la DGEFP-SDMEDA-Mission FNE pour les demandes de financement au titre du FNE-formation supérieures à 500 000 euros ou lorsque la demande émane d'une entreprise (ou d'un groupement d'employeurs) ou d'un groupe de plus de 5 000 salariés.

Les DRTEFP adressent chaque mois à la DGEFP-SDMEDA-Mission FNE un état récapitulatif des conventions conclues.

##### 2.4.3. Durée des conventions

Les conventions sont conclues pour une durée pouvant aller jusqu'à douze mois.

Les conventions qui ont été soumises pour avis à la DGEFP lui sont à nouveau soumises en cas de renouvellement ou d'avenant aux fins de reconduction.

##### 2.4.4. Consultations et avis

En application de l'article R. 5111-3 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les projets de convention FNE-formation. Lorsque ces conventions font partie de mesures prévues à l'occasion d'un projet de licenciement pour motif économique, elles sont soumises à l'une ou l'autre des réunions du comité d'entreprise prévues aux articles L. 1233-8 et L. 1233-28 du code du travail.

##### 2.4.5. Analyse technique préalable

La DDTEFP procède à l'instruction du dossier de demande de financement. Elle peut s'appuyer sur l'analyse technique réalisée par l'OPCA ou le FAF.

Il appartient au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de définir les modalités de sa collaboration avec l'OPCA ou le FAF dans ce cadre.

Un appui aux DDTEFP et DRTEFP, par voie de prestations externes, pour l'instruction des dossiers peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

##### 2.4.6. Contrôle de service fait

Un contrôle de service fait de la convention FNE-formation est réalisé à l'issue de l'opération pour le solde de la convention afin de vérifier la réalisation effective de l'opération et la réalité de la dépense effectuée.

La DDTEFP procède au contrôle de service fait. Les DRTEFP coordonnent et arbitrent le contrôle de service fait.

Un appui aux DDTEFP et DRTEFP par voie de prestations externes pour le contrôle de service fait peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

#### 2.5. *Accords-cadres conclus avec des OPCA ou FAF*

La DGEFP peut conclure des accords-cadres nationaux de coopération avec les OPCA ou les Fonds d'assurance formation (FAF) fixant un certain nombre d'engagements des OPCA ou FAF en contrepartie d'une contribution du FNE-formation. De tels accords peuvent définir des objectifs et des moyens à mettre en œuvre par les OPCA ou les FAF dans le cadre de leur contribution à des opérations cofinancées par des conventions FNE-formation.

Ces accords-cadres ne se substituent pas aux conventions conclues avec l'entreprise ou le groupement d'employeurs. Ils ne concernent pas la participation communautaire au titre du FSE.

#### 2.6. *Conventions conclues avec des entreprises ou avec les groupements d'employeurs*

Le FNE-formation est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, le cas échéant par délégation le DDTEFP, et une entreprise ou un groupement d'employeurs.

Le préfet de département (ou par délégation le DDTEFP) compétent pour signer la convention est celui du siège social de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

### 3. Cofinancement

Pour mobiliser le FNE-formation, des cofinancements de l'OPCA (ou du FAF) et de l'entreprise (ou du groupement d'employeurs) sont obligatoirement requis à l'exception d'opérations relevant du plan de formation où seul le cofinancement de l'OPCA ou du FAF est obligatoirement requis.

Il conviendra de rechercher par ailleurs la participation des financeurs suivants :

- FSE ;
- conseil régional, ainsi que tout autre financeur public ou privé.

#### 3.1. Cofinancement avec le Fonds social européen et le conseil régional

La DDTEFP, dès lors qu'elle est saisie par une entreprise ou un groupement d'employeurs d'une demande de conventionnement FNE-formation, examine avec la DRTEFP l'opportunité et les modalités d'une mobilisation du FSE.

Dans les régions métropolitaines, les crédits du FSE sont mobilisables dans le cadre de l'axe 1 « Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques » du programme opérationnel national de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi ». Un ciblage du cofinancement communautaire sera recherché au profit des salariés des TPE et PME. Le taux d'intervention est fixé à 45 % du coût total éligible des projets.

Dans les départements d'outre-mer, le soutien des projets par le FSE se conformera aux conditions d'éligibilité prévues spécifiquement par chaque programme opérationnel FSE de l'objectif « Convergence ».

Les services chargés de l'instruction des demandes de cofinancement par le FSE des actions conduites dans le cadre du dispositif du FNE-formation veilleront à ce que les plans de financement ne fassent pas apparaître de double financement (au titre des crédits communautaires comme des contreparties).

Les contreparties apportées par les cofinanceurs précités ne peuvent pas être déjà gagées au titre d'un autre projet soutenu par le FSE.

En parallèle, la DRTEFP sollicite le conseil régional pour un cofinancement.

#### 3.2. Cofinancement privé

L'entreprise ou le groupement d'employeurs et l'OPCA ou le FAF contribuent obligatoirement au financement de l'opération de formation dans les conditions prévues au point 3.

Le taux de participation de l'entreprise ou du groupement d'employeurs, lorsqu'il est obligatoirement requis, ne peut être inférieur à celui de l'Etat. Dans le cas du plan de formation, la participation de l'OPCA ou du FAF sera au moins égale à celle de l'Etat.

Par ailleurs, je vous recommande de porter le taux de cofinancement privé, dans la mesure du possible et en fonction des cofinancements obtenus, à 70 %.

### 4. Eléments budgétaires et comptables

L'intervention de l'Etat est subsidiaire par rapport à celle de l'entreprise ou du groupement d'employeurs. L'Etat abonde l'effort supplémentaire sans se substituer à l'obligation légale en matière de formation professionnelle continue.

#### Eléments de gestion

La règle AE = CP s'applique dans la gestion de ce dispositif.

Il convient de préciser, dans la convention, le coût prévisionnel maximum de l'Etat, qui correspond au montant total du projet de formation multiplié par le « taux de prise en charge Etat » arrêté par le service gestionnaire (avec, le cas échéant, l'avis préalable de la DGEFP).

Ce montant fera l'objet d'une autorisation d'engagement et d'un crédit de paiement en début de convention, le service gestionnaire se réservant la possibilité d'exiger un remboursement des sommes indues en cas d'inexécution de la convention.

#### Imputation budgétaire

Délégation de crédits : Restructurations.

Dispositif : FNE-formation adaptation.

Programme action sous-action : 103-01-02.

Article d'exécution : 29.

Compte PCE : 652115 8G.

La DGEFP préconise l'utilisation du compte PCE ci-dessus indiqué. Néanmoins, selon la spécificité de vos dossiers, il est possible que vous soyez amenés, à la demande de votre TPG, à utiliser d'autres comptes.

#### Support juridique

##### Convention

Les imputations comptables se feront dans un premier temps sur la base des nomenclatures ci-avant définies.

Dans un deuxième temps, lorsque les crédits ouverts en loi de finances initiale seront épuisés, une instruction précisant la nouvelle nomenclature budgétaire spécifique au plan de relance vous sera communiquée afin d'imputer les dépenses sur cette nomenclature.

## FICHE TECHNIQUE N° 2

## EDEC-GPEC

**1. Assouplissement des règles de cadrage d'un projet EDEC**

Afin de raccourcir les délais de mise en œuvre des EDEC et de faciliter leur déploiement, leurs règles de cadrage sont assouplies à deux niveaux : mode de contractualisation et choix de l'organisme relais.

La circulaire DGEFP n° 2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et des qualifications dans les territoires prévoit que le projet de réalisation d'un EDEC doit faire l'objet, d'une part, d'un accord-cadre signé par l'Etat, les organisations professionnelles et les autres partenaires du projet ; et, d'autre part, d'une convention financière conclue avec l'organisme relais mandaté par le partenariat de l'accord-cadre.

Cette procédure peut être simplifiée au bénéfice de la seule signature d'un accord cadre ayant aussi valeur de convention financière. Par la suite et si besoin, cette contractualisation pourra faire l'objet d'avenants.

L'organisme relais est mandaté par le partenariat du projet pour assurer la gestion de l'opération. Il s'agit de préférence d'un organisme paritaire collecteur agréé.

Afin de faciliter la mise en œuvre des EDEC dans les branches ou les territoires peu structurés, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, voire toute autre structure dûment mandatée par le partenariat du projet, pourra avoir un rôle d'organisme relais.

**2. Elargissement des dépenses éligibles**

2.1. Les dépenses liées à la rémunération des salariés peuvent, sous certaines conditions, être prises en compte dans l'assiette relative au calcul de la participation de l'Etat pour les actions au bénéfice des salariés et plus particulièrement les actions de formation (1) mises en œuvre pour favoriser leur maintien en emploi.

Cette prise en charge, par l'Etat, d'une partie de la rémunération des salariés durant leur formation est conditionnée par le respect général de l'effet levier de 70 % et, par celui, de l'encadrement des aides communautaires. Elle concernera prioritairement les PME de moins de 250 salariés et les publics fragiles.

2.2. L'émergence de structures *ad hoc* capables d'accompagner les salariés concernés tout au long de leur processus d'évolution doit être favorisée afin de faciliter les transitions professionnelles sur les bassins d'emploi.

Les dépenses éligibles aux ADEC pourront prendre en compte les dépenses liées à la constitution et au fonctionnement (sur une durée déterminée d'amorçage) de ces structures.

Ces différentes structures peuvent prendre les formes suivantes :

- antennes emplois interentreprises (ou plate-forme emploi) en charge non seulement de favoriser la mobilité des salariés, mais également d'être en capacité d'identifier les besoins en compétences exprimés ou latents des entreprises du bassin d'emploi, créant ainsi au niveau de ce bassin une Bourse dynamique de l'emploi... ;
- cellules d'appui à la mobilité capables de faciliter les démarches de tout salarié amené à changer de lieu de travail, voire de cadre de vie... ;
- groupements d'employeurs pour sécuriser le multisalariat... Toute structure porteuse de passerelles entre entreprises en tension et entreprises en sur effectifs.

**3. L'aide au conseil GPEC**

On se référera à la circulaire DGEFP n° 2008-09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion en 2008 des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103 pour ce qui concerne la mise en œuvre de l'aide au conseil GPEC. Les dispositions décrites dans ce texte sont applicables en 2009.

Toutefois, en veillant à une coordination étroite entre approches régionales et approches par bassin d'emploi, il conviendra de favoriser des opérations collectives du type mise à disposition d'un conseil externe pour les PME d'un même territoire. Cette aide au conseil permettra aux PME de ce territoire d'avoir recours, si elles le souhaitent, à un conseil externe, pour élaborer un programme d'actions en ressources humaines personnalisé, articulé à leur plan de charges et combinant activité réduite et formation, voire chômage partiel si besoin. Ce conseil externe pourra aussi être mobilisé en amont de conventions FNE-formation.

**4. Elargissement des sujets de contractualisation**

L'objectif est de favoriser un traitement plus global et intégré des situations (entreprises et personnes) dans une logique de *continuum* entre difficultés conjoncturelles d'emploi et démarches d'anticipation.

Il s'agit de contractualiser (accords-cadres régionaux ou infra) avec les partenaires sociaux des branches, des secteurs professionnels, des réseaux d'entreprises, l'interprofessionnel, des territoires sur les actions habituelles d'anticipation (aide au conseil GPEC, CEP et appuis techniques, ADEC), mais également sur des actions visant à traiter les difficultés conjoncturelles d'emploi telles que :

- les actions de développement des compétences en période de sous-activité ;
- le recours au chômage partiel ;
- l'accompagnement des reclassements internes ou externes de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être : diagnostics collectifs d'employabilité, aide à la formulation de projets professionnels, organisation des mobilités internes et externes, formation et amont-aval de celle-ci, aide à la reprise d'emploi, aide à la création d'entreprises, cellules de reclassement d'entreprise ou interentreprises, plates-formes de reconversion ;

(1) Concernant les types de dépenses éligibles dans le cadre des actions de formation, on se référera utilement au point 2.3.2 « Assiette éligible » de la fiche technique n° 1 relative au FNE-formation.

- le recours au FNE-formation ;
- autres...

De telles contractualisations seront portées par les DRTEFP (en coordination étroite avec les DDTEFP, pôles départementaux ultérieurement), associant fortement la dimension économique et sociale du traitement des problèmes d'emploi. Elles incluront le SPE, spécialement Pôle emploi, et rechercheront la participation des collectivités territoriales, en particulier des conseils régionaux.

#### **5. Mise en œuvre**

Vous vous assurerez que ces opérations prennent en compte les objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vous veillerez à chaque fois à ce que des critères d'évaluation soient intégrés dans le montage de l'opération, en indiquant notamment le nombre de salariés bénéficiaires.

FICHE TECHNIQUE N° 3

ARTICULATION FNE-FORMATION/DÉMARCHES EDEC-AIDE AU CONSEIL GPEC

**1. Rappel des principes d'intervention**

Le FNE-formation répond à la situation individuelle et ponctuelle d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs.

Les démarches EDEC-aide au conseil GPEC visent plusieurs entreprises. Elles ont vocation à concerner des collectifs d'entreprises et viennent en appui de la politique emploi-formation d'une branche ou d'un territoire.

Vous veillerez à ce que ces deux dispositifs soient mobilisés en cohérence.

**2. Complémentarité ADEC/FNE-formation**

Le FNE-formation permet de mettre en œuvre des mesures de formation professionnelle (telles que définies aux art. L. 6314-1 et 6313-11 du code du travail) afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Les actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) ont une vocation plus intégrante en permettant de combiner un ensemble d'actions susceptibles de sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés d'une branche ou d'un bassin d'emploi (formation, certification, bilans de compétences, VAE, tutorat mais aussi développement des mobilités, acquisition de compétences nécessaires à la création d'activité, et à la transmission et reprise d'entreprise, émergence de structures facilitant les transitions professionnelles sur les bassins d'emploi...).

En outre, un ADEC peut permettre le cofinancement des rémunérations. Vous veillerez à en assurer la cohérence avec le FNE-formation.

**3. Articulation FNE formation-aide au conseil GPEC**

L'aide au conseil GPEC peut être mobilisée en amont d'une convention FNE-formation pour les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC. Ce recours à une compétence externe permettra à l'entreprise d'élaborer un projet ressources humaines en rapport avec ses caractéristiques socio-économiques et susceptible de déboucher sur une convention FNE-formation.

Elle permet pour une PME, de disposer de l'ingénierie nécessaire à la préparation d'un projet de formation visant le maintien dans l'emploi.

**4. Favoriser des démarches globales et intégrées**

Dans le contexte actuel, l'objectif doit être de favoriser un traitement plus global et intégré des situations (entreprises et personnes) dans une logique de *continuum* entre difficultés conjoncturelles d'emploi et démarches d'anticipation.

Il s'agit de contractualiser (accords-cadres régionaux ou infra) avec les partenaires sociaux des branches, des secteurs professionnels, des réseaux d'entreprises, l'interprofessionnel, des territoires sur les actions habituelles d'anticipation (aide au conseil GPEC, CEP et appuis techniques, ADEC...), mais également sur des actions visant à traiter les difficultés conjoncturelles d'emploi telles que :

- les actions de développement des compétences en période de sous-activité ;
- le recours au chômage partiel ;
- l'accompagnement des reclassements internes ou externes de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être : diagnostics collectifs d'employabilité, aide à la formulation de projets professionnels, organisation des mobilités internes et externes, formation et amont-aval de celle-ci, aide à la reprise d'emploi, aide à la création d'entreprises, cellules de reclassement d'entreprise ou interentreprises, plates-formes de reconversion ;
- le recours au FNE-formation ;
- autres...

De telles contractualisations seront portées par les DRTEFP (en coordination étroite avec les DDTEFP, pôles départementaux ultérieurement), associant fortement la dimension économique et sociale du traitement des problèmes d'emploi. Elles incluront le SPE, spécialement Pôle emploi, et rechercheront la participation des collectivités territoriales, en particulier des conseils régionaux.

## FICHE TECHNIQUE N° 4

## EXEMPLES DE MOBILISATION DES DÉMARCHES EDEC-GPEC

**1. Mise en œuvre concrète du lien emploi-formation et élargissement des sujets de conventionnement EDEC : les accords des branches « textile-habillement-cuir » (1)**

L'application en région Nord - Pas-de-Calais de l'accord national EDEC conclu avec les branches du textile-habillement-cuir, qui se décline dans les régions, présente deux qualités qui en font une bonne pratique : d'une part, il exploite toutes les possibilités du lien emploi-formation en déployant des outils d'aide à la mobilité (2) ; d'autre part, il s'adosse à un accord qui lie les volets préventif et défensif dans le cadre d'une approche partenariale avec le conseil régional et le service public de l'emploi.

**2. Développement de la GPEC territoriale reposant sur une coordination étroite entre l'Etat et le conseil régional (3)**

En région Nord - Pas-de-Calais, les actions de « GPEC territoriale » structurent l'offre d'aide au conseil en GPEC en s'appuyant sur les quinze bassins d'emploi de la région. Un double choix a été fait : cibler les PME de moins de 100 salariés et des entreprises en situation « froide » au regard des mutations.

Chaque bassin d'emploi est doté d'une structure ressource choisie au sein des porteurs potentiels : comité de bassin d'emploi (CBE), maison de l'emploi, CCI. Elle propose aux PME des diagnostics en ressources humaines, des conseils en organisation et des plans d'action.

Sur chaque bassin, le porteur de projet est lié par un dispositif conventionnel qui organise les étapes d'intervention et assurent les financements. Le conseil régional finance la phase 2 dite de caractérisation des problématiques de chaque entreprise et d'articulation avec la GPEC dans le cadre de l'accompagnement collectif.

**3. Développement de l'emploi et des compétences dans le nord des Deux-Sèvres : articulation des outils CEP et ADEC, et travail sur les structures porteuses d'emplois (accord 2007-2010)**

Cet accord s'applique aux salariés des filières industrielles, aux nouveaux arrivants, aux publics en difficultés, aux salariés de petites et moyennes entreprises et groupements d'employeurs du bassin d'emploi.

Il vise à améliorer la connaissance des filières et des emplois pour anticiper les mutations économiques.

Deux outils complémentaires sont mobilisés (CEP et ADEC) pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- étude de faisabilité sur la création d'un groupement d'employeurs ;
- étude sur le devenir des filières industrielles du territoire, sur les métiers qui risquent de disparaître et sur ceux qui pourraient émerger ;
- repenser l'accompagnement vers l'emploi marchand au-delà des dispositifs existants, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre ;
- travail sur un référentiel territorial des compétences et sur les transferts ou les adaptations d'un secteur à un autre ;
- mise en place d'un processus d'accompagnement des salariés nouvellement arrivés sur le territoire, pour faire en sorte qu'ils s'intègrent et développent leurs compétences ;
- mise en place de formations au management, à la gestion des ressources humaines des nouveaux employeurs ou des employeurs de moins de 100 salariés ;
- mise en place de processus de mobilité des salariés vers la reprise d'entreprises.

Le partenariat du projet réunit, autour de la DRTEFP, le CBE de Bressuire (dans ses quatre composantes), les DDTEFP concernées, l'AGEFOS-PME, le conseil régional.

**4. Déploiement d'actions de proximité et accompagnement direct des PME pour passer d'une démarche de sensibilisation à la mise en œuvre d'actions concrètes**

Dans la région Bretagne, onze accords-cadres EDEC prévoient des actions d'aide au conseil destinées à mobiliser, sensibiliser des entreprises couplées avec des plans d'action. C'est le cas des accords passés avec le secteur des industries agricoles et alimentaires, et avec les services de l'automobile, les carrières et matériaux de construction. L'exemple des services de l'automobile est sans doute le plus parlant. L'action a comporté trois volets :

- mille garages « toutes marques » de moins de dix salariés ont été contactés par mailing, puis une réunion collective d'information des chefs d'entreprise a été organisée dans chacun des quatre départements de la région ;

(1) Exemple de bonne pratique cité dans le rapport IGAS 2008 relatif aux actions incitatives de l'Etat auprès des PME pour le développement de la gestion des ressources humaines.

(2) L'accord régional met en œuvre de façon dynamique des parcours facilitant la mobilité intersectorielle conçus par l'accord national : parcours de formation aboutissant à « des compétences repérables et transférables entre entreprises » pour des métiers tels qu'opérateur de production, agents de maîtrise, logisticien généraliste, comptable... ; parcours aboutissant, sur la base d'actions de positionnement et de VAE préalable, à des certificats de qualification professionnelle inter-industries (CQPI) pour trois métiers : agent logistique, conducteur d'équipement industriel, technicien de maintenance (reconnus par neuf branches dont la vente à distance, la distribution, le commerce et la distribution alimentaire, le médicament, la métallurgie, le papier carton et les branches adhérentes au FORTHAC).

(3) Exemple de bonne pratique cité dans le rapport IGAS 2008 relatif aux actions incitatives de l'Etat auprès des PME pour le développement de la gestion des ressources humaines.

- trois réunions ont été organisées avec les organisations patronales ;
- cent visites individuelles ont été réalisées par un chargé de mission recruté dans le cadre de la convention cadre.

En 2007, cette démarche de sensibilisation a permis de faire adhérer 49 entreprises qui ont utilisé l'outil d'évaluation des compétences de leurs salariés. 107 salariés ont été formés et 57 jours de formation mis en œuvre. L'action a été reconduite en 2008 avec des objectifs de 80 entreprises adhérentes, 160 salariés formés et 810 jours de formation.

Les facteurs de réussite mis en avant par les promoteurs de cette action sont le déploiement d'actions de proximité, une organisation des formations proche des entreprises et la mise en œuvre d'un outil adapté aux besoins des professionnels.

Dans le contexte actuel de crise, en référence à l'aide au conseil GPEC, ce type de projet peut préfigurer l'accompagnement des PME d'un territoire par un organisme conseil afin de les aider à bâtir un programme d'actions combinant chômage partiel, actions de formation et plan de charge résiduel.

### 5. Charte automobile (un exemple parmi d'autres : la Lorraine)

En Lorraine, la filière automobile regroupe plus de 50 000 emplois.

Dans le cadre du déploiement régional de la charte automobile, trois axes ont été arrêtés :

#### Axe n° 1 : suivi et contribution à l'évolution des métiers

Il se traduit par la réalisation de travaux spécifiques et la mise en place d'échanges entre les acteurs d'information sur la situation et l'évolution du secteur dans la région :

- mise à disposition des conclusions du contrat d'études prévisionnel plasturgie ;
- mise à disposition des conclusions de l'étude innovation plasturgie 2015 ;
- travail avec les observatoires nationaux (métallurgie, plasturgie...);
- mise à disposition des travaux d'Autoessor ;

#### Axe n° 2 : attractivité, recrutement et intégration durable de salariés de l'automobile

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre portent sur :

- mobilisation du dispositif d'accompagnement des entreprises – plan compétences compétitivité – pour les accompagner dans la définition de leurs besoins de compétences en relation avec leurs projets de développement ;
- promotion des sites [www.industrie-recrute.fr](http://www.industrie-recrute.fr), [www.plasturgierecrute.org](http://www.plasturgierecrute.org), pour favoriser la connaissance de l'offre d'emplois sur la Lorraine ;
- développement du tutorat ;
- transfert des compétences des salariés seniors aux salariés récemment recrutés ;
- développement de l'information sur les métiers de l'automobile, [www.fiev.fr](http://www.fiev.fr) ;
- promotion des sites [www.le-meilleur-est-a-venir.fr](http://www.le-meilleur-est-a-venir.fr), [www.plasturgie-education.org](http://www.plasturgie-education.org), [www.metiersdelauto.com](http://www.metiersdelauto.com), mobilisation de destination plasturgie et d'Autoplast ;

#### Axe n° 3 : maintien, évolution et reconversion des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur de l'automobile

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre portent sur :

- mobilisation du dispositif d'accompagnement des entreprises PCC pour adapter leurs besoins de compétences et favoriser une meilleure employabilité des salariés ;
- développement des bilans de compétences ;
- mobilisation de l'ensemble des dispositifs existants (contrats de professionnalisation, période de professionnalisation, DIF, plan de formation...);
- développement de la VAE et de l'évaluation des acquis professionnels de la plasturgie dans le cadre des diplômes, des titres et des qualifications (CQP...);
- promotion du passeport formation du salarié proposé par les professions et le passeport accessible en ligne du conseil régional de Lorraine ;
- diffusion des matériels pédagogiques développés dans le cadre de la formation ;
- mise en place d'une bourse de main-d'œuvre interentreprises ;
- mise en place de cellules de reclassement interentreprises ;



## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Fonds social européen Programme communautaire*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction du Fonds social européen

Mission appui aux systèmes de gestion

### **Instruction DGEFP n° 2009-06 du 9 mars 2009 relative à la modification du calendrier de fin de gestion des programmes Objectif 3 et Equal cofinancés par le Fonds social européen (FSE) pour la période de programmation 2000-2006**

NOR : ECEF0980980J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

Décision de la commission du 23 février 2009 modifiant la date finale d'éligibilité des dépenses relevant des documents de programmation unique au titre des Objectifs 1, 2 et 3 et en dehors de l'Objectif 1, ainsi qu'au titre des initiatives communautaires Urban, Leader et Equal en France ;

Lignes directrices de la commission du 1<sup>er</sup> août 2006 relatives à la clôture des interventions (2000-2006) des fonds structurels ;

Recommandation de la commission interministérielle de coordination des contrôles en date du 3 décembre 2007 relative à la clôture des interventions 2000-2006 des fonds structurels ;

Instruction n° 2007-09 du 6 mars 2007 relative au calendrier de fin de gestion des sous-mesures 10A et 10B du programme Objectif 3 ;

Instruction du 11 décembre 2006 relative au calendrier de fin de gestion des crédits du Fonds social européen alloués aux PLIE.

#### *Textes abrogés :*

Instruction n° 2008-04 du 6 février 2008 relative à la modification du calendrier de fin de gestion des programmes Objectif 3 et Equal ;

Instruction n° 2006-27 du 5 septembre 2006 relative au calendrier de fin de gestion des programmes Objectif 3 et Equal.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle aux ministères délégués, aux préfets de région en qualité d'autorités de gestion déléguées des programmes FSE Objectif 3 et Equal (période 2000-2006).*

En réponse à la crise financière, la Commission européenne a proposé des mesures tendant à faciliter l'accès aux financements européens et à assurer une utilisation optimale des crédits disponibles.

Par décision du 23 février 2009, la Commission européenne proroge la date finale d'éligibilité des dépenses des programmes Objectif 3 et Equal, cofinancés par le Fonds social européen pour la période 2000-2006 au 30 juin 2009.

Cette décision modifie le calendrier de fin de gestion communiqué par les instructions de la DGEFP du 6 février 2008 et du 5 septembre 2006 mentionnées ci-dessus.

Il convient par conséquent de fixer de nouvelles échéances, tenant compte de la prorogation de la période d'éligibilité des dépenses.

De même, des dispositions doivent être prises pour tirer le meilleur parti des reliquats de la programmation 2000-2006 et utiliser de façon optimale le montant des dotations initiales, à l'expiration du délai complémentaire fixé.

Les services gestionnaires sont invités à saisir pleinement l'opportunité ainsi offerte, en employant les crédits disponibles au financement d'opérations et dispositifs à destination des publics les plus fragiles.

La présente instruction a pour objet de fixer les incidences du report de la clôture des programmes FSE nationaux sur les modalités de mise en œuvre des crédits.

Les directives données visent à solliciter cet instrument financier au bénéfice du plan de soutien de l'activité et l'emploi, dans le respect du cadre de gestion national et communautaire.

Vous veillerez toutefois à ce que cet exercice de programmation complémentaire ne constitue pas un frein à la montée en charge de la programmation 2007-2013.

### 1. Réaménagement du calendrier de fin de gestion

Le terme de la période de sélection et de réalisation des opérations financées au titre des programmes nationaux FSE Objectif 3 et Pic Equal pour 2000-2006 est reporté au 30 juin 2009.

Ce délai s'applique aux opérations individuelles, sélectionnées par les services gestionnaires de l'Etat ou sélectionnées par les organismes intermédiaires, signataires d'une convention-cadre.

Chaque autorité de gestion déléguée est invitée à planifier de nouvelles sessions des instances de programmation (1) dans le respect de la date limite fixée, ceci afin de :

- sélectionner de nouvelles opérations individuelles au titre d'un financement bilatéral ;
- sélectionner des organismes intermédiaires au titre de conventions-cadres ;
- prolonger, par voie d'avenant, la durée de réalisation et d'éligibilité des dépenses d'opérations individuelles, si la période d'effet de la convention attributive de subvention FSE n'est pas échue (2) ;
- prolonger, par voie d'avenant, la durée de programmation et de réalisation des conventions-cadres, si leur période d'effet n'est pas échue (3) et dans la limite de la période maximum de programmation fixée à trente-six mois.

Il conviendra, dans tous les cas, de veiller à privilégier les priorités de programmation fixées par l'autorité de gestion en titre (*cf. infra*).

Le même calendrier s'impose aux organismes intermédiaires habilités à sélectionner des opérations sous-jacentes additionnelles ou à réviser le délai de réalisation des opérations déjà sélectionnées.

Toute opération peut être présentée à l'ordre du jour d'une instance de programmation si le service gestionnaire (4) reçoit un dossier complet avant le terme de l'opération au titre de laquelle est demandé un financement communautaire.

Les règles relatives à la rétroactivité des dépenses au titre de la période 2000-2006 (5) demeurent applicables ; celles-ci prévoient en particulier la prise en compte de dépenses déjà engagées à la date de dépôt d'un dossier de candidature, dans la limite de la période couverte par les contreparties nationales.

Toutefois, la sélection d'opérations ayant débuté antérieurement au dépôt du dossier doit s'accompagner de garanties suffisantes quant au respect des obligations liées au financement communautaire, notamment la publicité, ainsi que la codification et l'archivage des pièces justificatives comptables.

La totalité des opérations concernées doivent être réalisées avant le 30 juin 2009, ce qui suppose que l'ensemble des paiements par les bénéficiaires finals soient effectués à cette date (6) ; toute dépense ultérieure devra être écartée et ne pourra donc faire l'objet d'aucun remboursement de la participation du FSE.

La commission envisage l'opportunité de prendre en charge des dépenses qui ne pourraient structurellement pas être payées au 30 juin 2009 (telles les charges sociales), mais dans l'attente d'une décision officielle, il convient de vous en tenir à la règle du 30 juin 2009.

Les bilans d'exécution attendus devront être remis, au plus tard, le 15 septembre 2009, qu'il s'agisse d'opérations individuelles ou d'opérations sous-jacentes relevant de conventions-cadres.

Les organismes intermédiaires devront transmettre à l'autorité de gestion déléguée un état de l'ensemble des dépenses certifiées, après contrôle de service fait, pour le 16 novembre 2009, délai de rigueur.

Les autorités de gestion déléguées (préfets et ministères délégués) font parvenir leur dossier de clôture à l'autorité de gestion en titre, DGEFP, le 15 janvier 2010.

### 2. Utilisation de crédits demeurant disponibles au titre de certains axes prioritaires d'intervention

Aucun crédit FSE ne pourra être programmé au titre du Pic Equal, eu égard à la saturation de la maquette financière ; les services gestionnaires auront seulement la possibilité, par voie d'avenant, d'aménager la durée d'exécution et d'éligibilité des dépenses des opérations déjà conventionnées ou de programmer des dépenses financées par des crédits publics (éventuellement privés) nationaux.

En revanche, les disponibilités dégagées suite à l'exécution des dernières tranches annuelles du programme FSE Objectif 3 autorisent la sélection d'opérations nouvelles, sur certains axes prioritaires.

Comme indiqué à l'occasion des derniers comités nationaux de suivi du programme Objectif 3, les crédits restant mobilisables se concentrent essentiellement sur les axes 2 (égalité des chances et intégration sociale) et 3 (éducation et formation tout au long de la vie).

(1) Pour le programme Objectif 3, commissions techniques spécialisées.

(2) La période d'effet des conventions bilatérales est fixée à huit mois suivant la date limite de réalisation des dépenses (voir article 2 du modèle joint à la circulaire DGEFP n° 2005-26 du 25 juillet 2005).

(3) La période de validité des conventions-cadres est fixée à vingt-quatre mois suivant la fin de la dernière tranche de programmation (voir article 3.3 du modèle joint à l'instruction DGEFP n° 2004-083 du 24 janvier 2005).

(4) Ou le service instructeur de l'organisme intermédiaire.

(5) Voir le courrier DGEFP-SD-FSE n° 702 du 4 avril 2003, volet B-2.

(6) Il conviendra de retenir les seules dépenses effectivement acquittées, à l'exclusion des dépenses engagées et non acquittées.

La sous-direction FSE de la DGEFP informera périodiquement les services gestionnaires régionaux des montants encore libres d'emploi par axe.

Dans l'hypothèse où l'identification des montants disponibles à la programmation dans votre région ne permettrait pas la prise en compte d'opérations nouvelles, vous êtes invités à vous rapprocher de la DGEFP afin d'évaluer les possibilités ouvertes par la mutualisation des reliquats disponibles à l'échelle du programme.

*2.1. Sélection d'opérations relevant de l'axe 2  
« Egalité des chances et intégration sociale »*

Les crédits disponibles au titre de l'axe 2 seront prioritairement affectés au soutien de l'activité des PLIE et aux actions menées par les conseils généraux, dans le cadre du plan départemental d'insertion.

Le FSE soutiendra les interventions des PLIE visant à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion vers l'emploi, et notamment des publics allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI) et du revenu de solidarité active (RSA).

Il permettra, notamment, d'étendre leur périmètre d'action et d'assurer de véritables parcours individualisés vers l'emploi intégrant accueil, orientation, accompagnement social, aide à la recherche d'emploi, formation en alternance, mise en situation de travail et suivi dans l'emploi.

Des aides communautaires pourront également être attribuées aux conseils généraux dans le cadre de la mesure 3.2.

Les financements porteront sur des actions d'accompagnement, de préformation et formation préalables à l'insertion (bilans professionnels et orientation, remise à niveau, stages), de mise en situation de travail (chantiers, écoles, entreprise d'insertion et associations), d'appui social pour l'insertion (actions collectives, suivi individualisé, soutien aux centres sociaux), d'appui à la création d'entreprise, d'appui au développement des emplois de proximité et des emplois à domicile.

Il conviendra de prioriser les parcours professionnels visant directement le retour à l'emploi ou le maintien dans l'emploi, en portant une attention particulière aux allocataires du RMI et du RSA (1).

S'agissant des publics les plus fragiles, les parcours d'insertion situés en amont de la démarche de reprise d'emploi pourront être intégrés au plan de financement.

*2.2. Sélection d'opérations relevant de l'axe 3  
« Education et formation tout au long de la vie »*

Vous prioriserez les projets améliorant les chances d'accès au marché du travail des jeunes, et en particulier les moins qualifiés d'entre eux, via les dispositifs de formation en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), le développement de l'accès à la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Cette instruction est d'application immédiate.

Il vous appartient de la porter à la connaissance de tous les services de l'Etat et des acteurs du partenariat régional.

Vous voudrez bien saisir la sous-direction FSE de la DGEFP de toute difficulté rencontrée dans son application.

Je compte sur votre entier engagement dans la réalisation des objectifs fixés, eu égard à l'importance des enjeux et aux exigences d'un calendrier particulièrement contraint.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
B. MARTINOT*

(1) Courrier DGEFP SD-FSE n° 1362 du 24 novembre 2008 relatif au concours du Fonds social européen en soutien au dispositif d'accompagnement du revenu de solidarité active dans le cadre du programme Objectif 3.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Chômage partiel Indemnisation du chômage*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations de l'emploi  
et du développement de l'activité

Mission Fonds national de l'emploi

### **Instruction DGEFP n° 2009-09 du 27 mars 2009 relative aux mesures exceptionnelles prises dans le cadre des réductions ou suspensions d'activité imputables aux intempéries de caractère exceptionnel du mois de janvier 2009**

NOR : ECEF0980981J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

Articles L. 5122-1 à L. 5122-5, R. 5122-1<sup>er</sup> et suivants du code du travail ;

Instruction n° 2008-19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements ;

Circulaire relative à l'allocation spécifique de chômage partiel prise en application du décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 et du décret n° 2001-557 du 28 juin 2001 ;

Circulaire CDE n° 39-85 du 15 juillet 1985 relative au chômage partiel ;

*Pièce jointe :* modèle de convention-cadre, et de formulaire d'adhésion ;

Arrêté du 28 janvier 2009 portant reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle ;

Arrêtés du 13 mars 2009 portant application de l'article D. 5122-42 du code du travail.

*Le ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi à Messieurs les préfets de région d'Aquitaine, de Midi-Pyrénées et de Languedoc-Roussillon ; Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, d'Aquitaine et de Midi-Pyrénées ; Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon.*

A la suite des intempéries survenues du 24 au 27 janvier 2009, le Gouvernement a décidé de prendre des mesures exceptionnelles d'indemnisation en faveur des entreprises victimes de ces intempéries.

La présente instruction a pour objet de préciser les mesures applicables aux réductions ou suspensions d'activité imputables aux intempéries exceptionnelles du mois de janvier 2009.

Les arrêtés du 13 mars 2009 portant application de l'article D. 5122-42 du code du travail, publiés au *Journal officiel* le 20 mars 2009, ont fixé le taux maximum de prise en charge par l'Etat des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur aux salariés.

Ce taux est porté à hauteur de 100 % pour les conventions signées du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2009 par les entreprises contraintes de réduire ou suspendre temporairement leur activité du fait des événements naturels d'intensité anormale définis par l'arrêté du 28 janvier 2009 portant reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle.

Les mesures exceptionnelles figurant dans la présente instruction ne peuvent s'appliquer qu'aux seules sociétés ou établissements victimes des intempéries et implantées dans des communes des départements suivants :

- de l'Aude ;
- de la Haute-Garonne ;
- du Gers ;
- de la Gironde ;
- des Landes ;

- de Lot-et-Garonne ;
- des Pyrénées-Atlantiques ;
- des Hautes-Pyrénées ;
- des Pyrénées-Orientales.

Ces départements sont mentionnés en annexe de l'arrêté du 28 janvier 2009 portant constatation de l'état de catastrophe naturelle (joint à la présente instruction).

Les demandes de chômage partiel imputables aux intempéries de caractère exceptionnel survenues entre le 24 et le 27 janvier 2009 dans les départements énumérés en annexe de l'arrêté mentionné ci-dessus peuvent bénéficier, à titre exceptionnel, des mesures suivantes :

#### **1. Convention à un taux exceptionnel de 100 %**

Des conventions de chômage partiel au taux de 100 % pourront être conclues avec les entreprises concernées, assurant le versement de l'allocation complémentaire de chômage partiel à leurs salariés. Ceci permettra d'assurer à ces entreprises une aide globale de l'Etat de 6,84 € par heure chômée (soit, pour les entreprises de 1 à 250 salariés : 3,84 € au titre de l'allocation spécifique et 3 € au titre de la convention de chômage partiel ; et, pour les entreprises de plus de 250 salariés : 3,33 € au titre de l'allocation spécifique et 3,51 € au titre de la convention de chômage partiel). Ces entreprises devront s'engager en contrepartie à garantir l'emploi des salariés placés en position de chômage partiel pendant, au minimum, la durée de la convention de chômage partiel et à verser aux salariés, pour chaque heure de chômage partiel, une indemnité horaire au moins égale à 60 % de la rémunération horaire brute avec un montant minimum égal à 6,84 € net fiscal par heure.

#### **2. Procédure accélérée sans recourir à l'avis du CODEFI**

Compte tenu de ces circonstances exceptionnelles, une procédure accélérée de conclusion des conventions de chômage partiel du FNE au taux de 100 % pourra être mise en œuvre, pour ces dossiers spécifiques, sans avis préalable du CODEFI, par dérogation aux circulaires du 25 et 26 novembre 2004 relatives à l'action de l'Etat dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises.

#### **3. Simplification administrative**

Des conventions-cadres de chômage partiel (modèle ci-joint) peuvent être conclues entre le préfet de département (par délégation : le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) avec les unions patronales afin de faciliter les procédures de traitement administratif.

Les entreprises doivent ensuite remplir un formulaire d'adhésion (modèle ci-joint) qui tient lieu d'engagement juridique et comptable pour obtenir le bénéfice de l'allocation complémentaire.

#### **4. Distinction entre suspension ou réduction d'activité imputable aux intempéries**

L'allocation spécifique de chômage partiel ainsi que l'allocation complémentaire peuvent être attribuées par l'Etat aux entreprises qui sont contraintes de réduire ou suspendre temporairement leur activité (art. R. 5122-1 et suivants du code du travail).

En cas de réduction d'activité, la demande doit être préalable à la mise au chômage partiel des salariés ; en revanche, en cas de suspension d'activité liée à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande (art. R. 5122-4 du code du travail).

En conséquence, les entreprises peuvent être autorisées à placer leurs salariés en position de chômage partiel pour suspension d'activité liée aux intempéries sans demande préalable, sous réserve de respecter le délai de trente jours (après le placement en position de chômage partiel des salariés) pour adresser leur demande.

Elles ne pourront être autorisées à placer leurs salariés en chômage partiel pour réduction d'activité qu'après dépôt d'une demande préalable et donc forcément pour les heures chômées après la période des intempéries survenues du 24 au 27 janvier 2009.

Ces mesures s'appliquent :

- aux entreprises ne pouvant fonctionner car elles sont inondées, détruites entièrement ou partiellement du fait des intempéries ;
- aux entreprises rencontrant des difficultés importantes d'approvisionnement en énergie ou en matières premières ;
- aux entreprises dont les salariés ne peuvent rejoindre leur poste de travail du fait des intempéries ;

Il vous appartient de mettre en place, en liaison avec le trésorier-payeur général, une cellule chargée d'accélérer le traitement des dossiers et d'aider les entreprises à compléter leur dossier de demande.

En outre, si vous estimez que la mise en œuvre de la présente instruction nécessite la délégation de crédits supplémentaires, je vous prie d'adresser une estimation de vos besoins à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission du Fonds national de l'emploi).

Je vous prie de bien vouloir relayer l'ensemble des mesures décrites dans la présente instruction auprès des partenaires sociaux aux échelons régionaux et départementaux.

Je vous remercie de votre implication personnelle dans la mise en œuvre de ces mesures très attendues par nos concitoyens durement touchés par ces intempéries. Je vous prie de bien vouloir me signaler les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de la présente instruction.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

## CONVENTION-CADRE DE CHÔMAGE PARTIEL N° ...

Conclue entre le préfet de ... et l'organisme professionnel employeur :

Vu les articles L. 5122-1, L. 5122-2, L. 5122-3, R. 5122-1 à R. 5122-8 et D. 5122-30 à D. 5122-42 du code du travail ;

Vu l'arrêté du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales du 28 janvier 2009 portant reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle, paru au *Journal officiel* du 29 janvier 2009, définissant les zones en état de catastrophe naturelle ;

Vu les arrêtés du 13 mars 2009 portant application de l'article D. 5122-42 du code du travail ;

Vu les demandes exprimées par les entreprises touchées par l'intempérie de caractère exceptionnel au cours de la période du 24 au 27 janvier 2009 en matière d'indemnisation de chômage partiel ;

Considérant que les difficultés résultant de cette intempérie de caractère exceptionnel risquent d'entraîner des suppressions d'emplois dans les sociétés ou établissements du département de ... ;

Considérant toutefois les efforts consentis par ces sociétés ou établissements pour maintenir les contrats de travail des salariés concernés en recourant à des réductions d'horaires,

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à toutes les entreprises situées dans les départements visés par l'arrêté du 28 janvier 2009 déclarant l'état de catastrophe naturelle et dont l'activité a été directement perturbée par cette intempérie de caractère exceptionnel.

### Article 2

Afin d'éviter les licenciements pour motif économique, l'Etat s'engage, sous réserve de maintien dans l'emploi des salariés concernés par la présente convention pour une durée au moins égale à la période de prise en charge par celle-ci, à rembourser aux sociétés ou établissements à hauteur de 6,84 euros par heure perdue au titre du chômage partiel pour cause d'intempérie de caractère exceptionnel, soit :

- 3,84 euros au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel pour les entreprises de 1 à 250 salariés ou 3,33 euros au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 3 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ou 3,51 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés au titre de la présente convention-cadre de chômage partiel conclue au taux de 100 %, ce qui correspond au remboursement par l'Etat de l'allocation complémentaire de chômage partiel versée par l'employeur à ses salariés, sur la base de l'indemnité horaire minimale prévue par l'avenant du 15 décembre 2008 à l'accord interprofessionnel du 21 février 1968.

### Article 3

Cette mesure exceptionnelle s'applique aux heures de travail perdues par l'ensemble des salariés travaillant dans les sociétés ou établissements concernées par la présente convention.

La société ou l'établissement qui est autorisée à mettre ses salariés au chômage partiel dans le cadre des mesures exceptionnelles précitées se voit proposer l'adhésion à la présente convention formalisée par la fiche annexée et par laquelle l'employeur prend un engagement en termes de maintien de l'emploi.

Les sociétés ou établissements bénéficiaires de cette convention avec un taux de prise en charge de 100 % s'engagent à verser aux salariés, pour chaque heure de chômage partiel, une indemnité horaire au moins égale à 60 % de la rémunération horaire brute avec un montant minimal égal à 6,84 euros net fiscal par heure.

### Article 4

La durée maximale de la prise en charge par l'Etat à un taux de 100 %, correspondant au remboursement de l'allocation complémentaire de chômage partiel versée par l'employeur à ses salariés, sur la base de l'indemnité horaire minimale prévue par l'avenant du 15 décembre 2008 à l'accord interprofessionnel du 21 février 1968, est fixée à 6 mois.

La période d'éligibilité de la convention est comprise entre le 24 janvier 2009 et le 31 décembre 2009, pour une durée maximale de prise en charge fixée à 6 mois.

L'adhésion des entreprises (par le biais du formulaire d'adhésion susvisé) doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la signature de la présente convention.

Cette adhésion n'est possible que si la société ou l'établissement n'est pas couvert par une assurance de perte d'exploitation garantissant le versement des salaires.

Il peut être mis fin à la présente convention sur demande expresse de l'une des parties.

En cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties des engagements inscrits dans la convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par une des parties, dans un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

Article 5

Les sommes à rembourser au titre de la présente convention de chômage partiel seront liquidées selon la même procédure que celle de l'allocation spécifique de chômage partiel.

A ce titre, les remboursements seront effectués sur production d'états nominatifs établis par l'entreprise et adressés par elle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La participation financière de l'Etat versée au titre de la présente convention de chômage partiel, en complément de l'allocation spécifique, sera imputée sur le budget du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi : programme 103, action 01, sous-action 02, sous-sous-action 09, article d'exécution 28, Alpha 3 G, compte PCE 651283, catégorie 61.

Article 6

Les sociétés ou établissements bénéficiaires de cette convention s'engagent à faciliter les contrôles jugés nécessaires par les services de l'Etat, et en particulier de la DDTEFP, sur les conditions d'exécution de la présente convention.

Fait à ..., le ...

*L'organisme professionnel employeur,*

*Le préfet,*

*Le trésorier-payeur général,  
contrôleur budgétaire local,*

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE  
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Adhésion n° ...

FORMULAIRE D'ADHÉSION D'UNE SOCIÉTÉ À LA CONVENTION-CADRE  
DE CHÔMAGE PARTIEL N° ... (à établir par établissement)

Vu l'avis émis par le(s) comité(s) d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel),

**Informations concernant la société**

Nom et dénomination sociale : .....

Adresse : .....

Activité : .....

Code APE en NAF :

Numéro SIRET :

Effectif total en ETP :

Effectif concerné par le chômage partiel en ETP :

Horaire hebdomadaire normal :

Aménagement du temps de travail : (préciser RTT avec JRTT – forfait en heures sur le mois ...)

Modalités des réductions d'horaire :

Mesures prises afin d'éviter le recours au chômage partiel :

Appartenance à un groupe ?

Si oui, lequel ?

**Au niveau de l'établissement**

Nom et dénomination sociale : .....

Adresse : .....

Activité : .....

Code APE en NAF :

Numéro SIRET :

Effectif total en ETP :

Effectif concerné par le chômage partiel en ETP :

Horaire hebdomadaire normal :

Aménagement du temps de travail : (préciser RTT avec JRTT – forfait en heures sur le mois ...)

Modalités des réductions d'horaire :

Mesures prises afin d'éviter le recours au chômage partiel :

.....  
.....

Autorisation initiale de chômage partiel :

Décision du : .....

Période du ..... au .....

pour  salariés, soit  ETP.

Renouvellement de l'autorisation de chômage partiel :

Décision du : .....

Période du ..... au .....

pour  salariés, soit  ETP.

Entreprise appliquant un accord de modulation du temps de travail, le remboursement se fera :



- au vu du bilan de la modulation ;
- à titre exceptionnel, au vu des états nominatifs adressés mensuellement.

Avis émis par le(s) comité(s) d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) (*fournir en annexe l'avis intégrale du CE ou DP – faire ici une synthèse de l'avis*) :

.....  
.....

Je soussigné (*nom et qualité*), déclare adhérer à la présente convention-cadre de chômage partiel n° .... conclue le ..... et remplir les conditions permettant de bénéficier des mesures exceptionnelles de prise en charge par l'Etat de l'allocation complémentaire en application des articles D. 5122-30 à D. 5122-42 du code du travail.

Je m'engage à ce que la société ou l'établissement que je représente ne soit pas couvert par une assurance de perte d'exploitation garantissant le versement des salaires. Si tel était le cas, la présente adhésion serait caduque et je rembourserais à l'Etat les sommes perçues indument en application de la présente convention.

En contrepartie, je m'engage à maintenir dans l'emploi les salariés placés en position de chômage partiel, ce qui correspond à .... ETP, durant la période du ..... au ..... (1).

Je m'engage à faciliter les contrôles jugés nécessaires par les services de la DDTEFP ou tout autre service de l'Etat compétent sur les conditions d'exécution de la convention cadre nationale chômage partiel n° ...., signée le .....

Pour permettre ces contrôles, les services habilités effectuent des vérifications, sur pièce et/ou sur place (au sein des entreprises). A cet effet, les bénéficiaires sont tenus de présenter aux agents du contrôle tous documents et pièces établissant la réalité, la régularité et l'éligibilité des déclarations justifiant la demande d'indemnisation prévue par la convention cadre nationale chômage partiel n°..., signée le .....

La récupération des trop-perçus s'effectuera selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

Les titres de perception correspondants, seront émis par l'ordonnateur sur le comptable du trésor assignataire.

Fait à .....

*Pour la société :*

*Pour l'Etat :*

(1) Cette période correspond a minima à la période couverte par la demande d'autorisation de chômage partiel au titre du présent formulaire d'adhésion.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Contrat aidé

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

#### **Instruction DGEFP n° 2009-10 du 30 mars 2009 relative au plan de relance des contrats aidés**

NOR : ECEF0980982J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Pièce jointe* : coût restant à la charge des employeurs avec une prise en charge par l'Etat à 70 % et à 90 %.

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Languedoc-Roussillon ; direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; copies à Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le directeur général de l'AFPA ; Monsieur le directeur du CNASEA.*

La nécessité d'accélérer les entrées en contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) a conduit le Gouvernement à décider la fixation du taux de prise en charge à hauteur de 90 % pour l'ensemble de ces contrats, à compter de la présente instruction. Ce taux ne fait pas obstacle au maintien ou à la signature d'arrêtés prévoyant des taux plus favorables pour les publics prioritaires.

Vous veillerez à assurer une diffusion immédiate de cette information auprès de tous les employeurs de CAE et des agents de Pôle emploi chargés de la prescription, afin que la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés soit la plus efficace possible.

Les arrêtés relatifs aux taux de prise en charge devront être modifiés dans les plus brefs délais. Je vous remercie de me les faire parvenir dès leur signature.

Vous trouverez en pièce jointe deux tableaux présentant le coût restant à la charge de l'employeur dans le cas où la prise en charge par l'Etat passe de 70 % à 90 %. Ces éléments peuvent vous aider dans vos négociations avec les réseaux d'employeurs, notamment ceux dont la demande de travail est la moins solvable (associations, hôpitaux et établissements de santé, petites communes, etc.).

En revanche, vous continuerez à appliquer les instructions précédentes relatives à la durée hebdomadaire des CAE donnant lieu à une prise en charge par l'Etat, qui est actuellement de vingt-trois heures en moyenne. Dans le cadre de vos arrêtés préfectoraux, vous pouvez (comme certains d'entre vous le font déjà), limiter la durée hebdomadaire de prise en charge.

Mes services (mission insertion professionnelle) se tiennent à votre disposition pour toute précision que vous jugeriez utile.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
B. MARTINOT*

ANNEXE I

COÛT RESTANT À LA CHARGE DES EMPLOYEURS AVEC UNE PRISE EN CHARGE DE L'ÉTAT À 70 %

|  |                            | EMPLOYEURS publics   |                       | EMPLOYEURS privés (associations) |                       |
|--|----------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
|  |                            | Plus de dix salariés | Moins de dix salariés | Plus de dix salariés             | Moins de dix salariés |
| SMIC horaire brut au 1 <sup>er</sup> juillet 2008 : 8,78 €               |                            |                      |                       |                                  |                       |
|  |                            | 70 %                 | 70 %                  | 70 %                             | 70 %                  |
| Durée hebdomadaire de référence  |                            | 20                   | 20                    | 20                               | 20                    |
| 1. Rémunération brute (référence 1 SMIC)                                 |                            | 760,9                | 760,9                 | 760,9                            | 760,9                 |
| Assiette de cotisation   |                            | 760,9                | 760,9                 | 760,9                            | 760,9                 |
| Cotisations patronales de droit commun :<br>taux moyens d'appel          | Sécurité sociale           | 30,68 %              | 30,68 %               | 30,68 %                          | 30,68 %               |
|  | Autres sécurité sociale    | 0,8 %                | 0,4 %                 | 0,8 %                            | 0,4 %                 |
|  | Chômage                    | 6,5 %                | 6,5 %                 | 4,1 %                            | 4,1 %                 |
|  | Protection complémentaire  | 3,38 %               | 3,38 %                | 5,7 %                            | 5,7 %                 |
|  | Autres                     | 0 %                  | 0 %                   | 6,3 %                            | 4,8 %                 |
|  | Total                      | 41,36 %              | 40,96 %               | 47,58 %                          | 45,68 %               |
| Cotisations patronales de droit commun :<br>montants                     | Sécurité sociale           | 233,5                | 233,5                 | 233,5                            | 233,5                 |
|  | Autres sécurité sociale    | 6,1                  | 3,0                   | 6,1                              | 3,0                   |
|  | Chômage                    | 49,5                 | 49,5                  | 31,2                             | 31,2                  |
|  | Protection complémentaire  | 25,7                 | 25,7                  | 43,4                             | 43,4                  |
|  | Autres                     |                      |                       | 47,9                             | 36,5                  |
|  | Total                      | 314,7                | 311,7                 | 362,1                            | 347,6                 |
| 2. Coût salarial employeur avec charges patronales                       |                            | 1 075,7              | 1 072,6               | 1 123,0                          | 1 108,5               |
| Régime d'exonération   | Droit commun (Fillon)      |                      |                       |                                  |                       |
|  | Régime spécifique          | x                    | x                     | x                                | x                     |
| Montant des exonérations   | Sécurité sociale           | -216,1               | -216,1                | -216,1                           | -216,1                |
|  | Autres sécurité sociale    |                      |                       |                                  |                       |
|  | Chômage                    |                      |                       |                                  |                       |
|  | Protection complémentaire  |                      |                       |                                  |                       |
|  | Autres                     | -17,0                | -17,0                 | -17,0                            | -17,0                 |
|  | Total                      | -233,1               | -233,1                | -233,1                           | -233,1                |
| 3. Coût salarial employeur diminué des exonérations                      |                            | 842,5                | 839,5                 | 889,9                            | 875,4                 |
| Aides de l'Etat  | Prise en charge du salaire | 532,7                | 532,7                 | 532,7                            | 532,7                 |
|  | Taux de prise en charge    | 70 %                 | 70 %                  | 70 %                             | 70 %                  |
| Montant aides de l'Etat  |                            | 532,7                | 532,7                 | 532,7                            | 532,7                 |
| Montant aides de l'Etat + Exonérations compensées (coût budgétaire Etat) |                            | 765,8                | 765,8                 | 765,8                            | 765,8                 |
| 4. Coût salarial employeur diminué des exo. et des aides de l'Etat       |                            | 309,9                | 306,8                 | 357,2                            | 342,7                 |
| Coût horaire à la charge de l'employeur                                  |                            | 3,6                  | 3,5                   | 4,1                              | 4,0                   |
| Taux global de prise en charge par l'Etat (toutes aides comprises)       |                            |                      |                       |                                  |                       |
|  |                            | 71,2 %               | 71,4 %                | 68,2 %                           | 69,1 %                |

## ANNEXE II

COÛT RESTANT À LA CHARGE DES EMPLOYEURS AVEC UNE PRISE  
EN CHARGE DE L'ÉTAT À 90 %

|   |                                       | EMPLOYEURS publics   |                       | EMPLOYEURS privés (associations) |                       |
|---|---------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
|   |                                       | Plus de dix salariés | Moins de dix salariés | Plus de dix salariés             | Moins de dix salariés |
| SMIC horaire brut prévisionnel 2009 : 8,78 €                                |                                       |                      |                       |                                  |                       |
|   |                                       | 90 %                 | 90 %                  | 90 %                             | 90 %                  |
| Durée hebdomadaire de référence   |                                       | 20                   | 20                    | 20                               | 20                    |
| 1. Rémunération brute (référence 1 SMIC)                                    |                                       | 760,9                | 760,9                 | 760,9                            | 760,9                 |
| Assiette de cotisation  |                                       | 760,9                | 760,9                 | 760,9                            | 760,9                 |
| Cotisations patronales de droit commun :<br>taux moyens d'appel             | Sécurité sociale                      | 30,68 %              | 30,68 %               | 30,68 %                          | 30,68 %               |
|   | Autres sécurité sociale               | 0,8 %                | 0,4 %                 | 0,8 %                            | 0,4 %                 |
|   | Chômage                               | 6,5 %                | 6,5 %                 | 4,1 %                            | 4,1 %                 |
|   | Protection complémentaire             | 3,38 %               | 3,38 %                | 5,7 %                            | 5,7 %                 |
|   | Autres                                | 0 %                  | 0 %                   | 6,3 %                            | 4,8 %                 |
|   | Total                                 | 41,36 %              | 40,96 %               | 47,58 %                          | 45,68 %               |
| Cotisations Patronales de droit commun :<br>montants                        | Sécurité sociale                      | 233,5                | 233,5                 | 233,5                            | 233,5                 |
|   | Autres sécurité sociale               | 6,1                  | 3                     | 6,1                              | 3                     |
|   | Chômage                               | 49,5                 | 49,5                  | 31,2                             | 31,2                  |
|   | Protection complémentaire             | 25,7                 | 25,7                  | 43,4                             | 43,4                  |
|   | Autres                                | -                    | -                     | 47,9                             | 36,5                  |
|   | Total                                 | 314,7                | 311,7                 | 362,1                            | 347,6                 |
| 2. Coût salarial employeur avec charges patronales                          |                                       | 1 075,7              | 1 072,6               | 1 123,0                          | 1 108,5               |
| Régime d'exonération  | Droit commun (Fillon)                 |                      |                       |                                  |                       |
|   | Régime spécifique                     | x                    | x                     | x                                | x                     |
| Montant des exonérations  | Sécurité sociale                      | -216,1               | -216,1                | -216,1                           | -216,1                |
|   | Autres sécurité sociale               |                      |                       |                                  |                       |
|   | Chômage                               |                      |                       |                                  |                       |
|   | Protection complémentaire             |                      |                       |                                  |                       |
|   | Autres                                | -17,0                | -17,0                 | -17,0                            | -17,0                 |
|   | Total                                 | -233,1               | -233,1                | -233,1                           | -233,1                |
| 3. Coût salarial employeur diminué des exonérations                         |                                       | 842,5                | 839,5                 | 889,9                            | 875,4                 |
| Aides de l'Etat (ou du CG si RMI)   | Activation                            |                      |                       |                                  |                       |
|   | dont minoration coût activation si CG |                      |                       |                                  |                       |
|   | Prime à l'embauche                    | 684,8                | 684,8                 | 684,8                            | 684,8                 |
|   | Taux de prise en charge               | 90 %                 | 90 %                  | 90 %                             | 90 %                  |
| Montant aides de l'Etat (+ CG si RMI)                                       |                                       | 684,8                | 684,8                 | 684,8                            | 684,8                 |
| Montant aides de l'Etat<br>+ Exonérations compensées (coût budgétaire Etat) |                                       | 918                  | 918                   | 918                              | 918                   |
| 4. Coût salarial employeur diminué des exo. et des aides de l'Etat          |                                       | 157,7                | 154,6                 | 205,0                            | 190,6                 |
| Coût horaire à la charge de l'employeur                                     |                                       | 1,8                  | 1,8                   | 2,4                              | 2,2                   |
| Taux global de prise en charge par l'Etat (toutes aides comprises)          |                                       | 85,3 %               | 85,6 %                | 81,7 %                           | 82,8 %                |

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Chômage partiel* *Industrie*

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations de l'emploi  
et du développement de l'activité

Mission Fonds national de l'emploi

### **Instruction DGEFP n° 2009-12 du 5 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'accompagnement du chômage partiel dans l'industrie automobile**

NOR : ECEF0980983J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Articles L. 5122-1 à L. 5122-5, R. 5122-1 et suivants du code du travail ;
- Instruction n° 2009/07 du 25 mars 2009 relative à la mise en œuvre du chômage partiel ;
- Instruction n° 2008/19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements ;
- Circulaire relative à l'allocation spécifique de chômage partiel prise en application du décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 et du décret n° 2001-557 du 28 juin 2001 ;
- Circulaire CDE n° 39-85 du 15 juillet 1985 relative au chômage partiel ;
- L'accord-cadre en date du 1<sup>er</sup> avril 2009 ;
- Le pacte automobile en date du 9 février 2009 ;
- La charte automobile en date du 3 juillet 2008.

*Objet :* accord-cadre chômage partiel pour le secteur de l'automobile ;

*Pièces jointes :* l'accord-cadre signé ;

- 1 modèle de formulaire d'adhésion à l'accord-cadre pour les entreprises de 1 à 1 000 salariés ;
- 1 modèle de convention nationale pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ;
- 1 modèle de formulaire d'adhésion à la convention nationale ;
- Arrêté fixant le contingent d'heures indemnisables à 1 000 heures pour l'automobile ;
- Dossier de demande de convention nationale de chômage partiel.

*Le ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi 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 départements ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon ; Monsieur le directeur régional de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurateur directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur.*

La présente instruction vise à exposer les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement du chômage partiel dans l'industrie automobile. Un conventionnement national avec les entreprises de la filière automobile sur le chômage partiel est en effet mis en place. De plus, un accord-cadre signé le 1<sup>er</sup> avril 2009 avec les organisations patronales permet un conventionnement qui majore les indemnités légales de chômage partiel dites allocations spécifiques. Il va de soi que, pour toutes les entreprises relevant du champ de cet accord (*cf.* annexe II), les conventions que vous conclurez répondront aux exigences prévues par la présente instruction.

## 1. Rappel des principes de fonctionnement du chômage partiel

En cas de chômage partiel, l'employeur verse au salarié concerné une indemnité horaire égale à 60 % de sa rémunération horaire brute, avec un minimum fixé à 6,84 euros (ANI du 21 février 1968), appelée « allocation conventionnelle ». L'Etat rembourse à minima une allocation spécifique de chômage partiel à l'employeur (soit 3,33 € ou 3,84 € selon les effectifs de l'entreprise).

L'allocation conventionnelle versée par l'entreprise au salarié en chômage partiel peut être partiellement prise en charge par l'Etat, déduction faite de l'allocation spécifique déjà remboursée par l'Etat à l'employeur. Cette prise en charge peut intervenir lorsque la mise en œuvre du chômage partiel a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique. L'employeur conclut avec l'Etat une convention de chômage partiel, conformément aux articles D. 5122-32 et suivants du code du travail. Une convention de chômage partiel ne peut intervenir que si :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies ;
- la convention a pour effet le maintien durable des effectifs.

Elle ne doit pas être considérée comme une mesure d'attente destinée à retarder des réductions d'effectif inéluctables.

La demande de convention de chômage partiel peut être effectuée en même temps que la demande préalable de prise en charge, mais peut également intervenir postérieurement, en cours de chômage partiel.

Pour l'application de l'accord-cadre de chômage partiel pour l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés, signé le 1<sup>er</sup> avril 2009, seules les heures de chômage partiel légalement chômées à compter du 1<sup>er</sup> février 2009 peuvent ouvrir droit à ce dispositif.

Le taux retenu dans l'accord-cadre au niveau national s'élève à 50 % de la différence entre l'allocation conventionnelle (6,84 €) et l'allocation spécifique (3,84 € ou 3,33 € selon la taille de l'entreprise). Cela constitue un abondement de 1,5 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et de 1,75 € pour les entreprises de plus de 250 salariés. Les montants cumulés des différentes indemnités de chômage partiel alloués aux entreprises en application de l'accord-cadre s'élèvent à 5,34 € (3,84 + 1,5) pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 5,08 € (3,33 + 1,75) pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Vous trouverez les documents ci-joints, nécessaires à la mise en place d'une convention de chômage partiel avec les entreprises de la filière automobile dans un double objectif : simplifier les procédures de gestion du chômage partiel pour les entreprises du secteur et renforcer l'accompagnement financier par l'Etat en assurant le contrôle de l'effectivité du maintien de l'emploi et du développement des compétences.

## 2. Définition de la filière automobile (cf. annexe II)

Dans les activités économiques liées à l'automobile, les entreprises de l'industrie automobile et leurs fournisseurs industriels sont les plus touchées par le chômage partiel actuellement. Mais les entreprises de services travaillant pour des constructeurs ou des équipementiers automobiles, notamment de type ingénierie, nettoyage ou restauration, qui sont souvent sous la dépendance économique de leurs clients, sont également touchées par l'arrêt des chaînes de production et les fermetures temporaires d'usines. Quant aux réseaux de distribution des véhicules neufs, ils sont directement impactés par la baisse du marché automobile.

Une définition de la filière automobile est indiquée en annexe II.

## 3. Modalités de conventionnement

L'accord-cadre national du 1<sup>er</sup> avril 2009 concerne l'ensemble des entreprises de la filière. Sa déclinaison diffère selon la taille de l'entreprise, qu'elle compte ou non 1 000 salariés.

### 3.1. Périmètre d'intervention de la convention et garantie de maintien dans l'emploi

L'incompatibilité entre le chômage partiel et les licenciements pour motif économique joue pour une même période, une même population et un même motif. Par conséquent, il est envisageable que l'employeur sollicite du chômage partiel alors même qu'il procède à des licenciements, dès lors que les groupes de salariés sont clairement identifiés et distincts (cette position prévaut que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement ou postérieurement à la demande de chômage partiel. Toutefois, la demande de chômage partiel doit toujours être préalable à la période chômée).

Le périmètre d'intervention de la convention

Ainsi, pour définir le périmètre d'intervention d'une convention de chômage partiel, doivent être exclus d'emblée les salariés, pour lesquels est envisagé :

- la rupture du contrat de travail notifiée pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...) ;
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8,

Compte tenu du projet de licenciement, il conviendra, bien sûr, d'apprécier au plus juste, d'une part, l'opportunité de conclure une convention de chômage partiel, et, d'autre part, en cas de conclusion, le taux de prise en charge par l'Etat. Pour cela, pourront être pris en considération les efforts de l'employeur pour réduire le nombre de licenciements.

### La garantie de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement essentiel de la part de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise doit rembourser l'intégralité des sommes perçues dès le premier jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention de chômage partiel pour un salarié dont le contrat est rompu pour :

- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...);
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8.

Afin de responsabiliser les entreprises, vous êtes invités à prévoir, dans la mesure du possible, que les entreprises s'engagent à maintenir les salariés en emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention.

Au vu de la situation financière de l'entreprise, il vous appartient d'apprécier l'opportunité d'une éventuelle exonération du remboursement des sommes indûment versées dans le cas où l'entreprise n'a pas respecté ses engagements conventionnels en termes de maintien dans l'emploi. Il peut être également envisagé d'exonérer partiellement l'entreprise de son obligation de remboursement, en exigeant uniquement le remboursement des sommes indûment versées à compter des dates suivantes, selon le cas : date de notification du licenciement, de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut la date de la rupture négociée, du départ en retraite, ou la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

### 3.2. Entreprises de 1 à 1 000 salariés

#### Principe

L'accord-cadre national signé le 1<sup>er</sup> avril 2009, reposant sur un conventionnement au titre du chômage partiel à hauteur de 50 % signé au niveau national, permet aux entreprises de moins de 1 000 salariés de la filière d'adhérer ensuite au niveau départemental via des formulaires d'adhésion.

Pour apprécier le seuil de 1 000 salariés, il convient de prendre en compte les dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail.

#### Modalités de contractualisation

L'accord-cadre national est signé pour une durée de trois mois, soit du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 30 juin 2009, renouvelable une fois. Cette période ouvre droit à l'adhésion de chaque société ou établissement de la filière automobile pour une durée de trois mois, éventuellement renouvelable une fois sous réserve de renouvellement de l'accord-cadre. Les formulaires d'adhésion seront signés au niveau départemental entre les préfets (par délégation les DDTEFP) et les entreprises pour les établissements se situant dans le ressort territorial de chaque DDTEFP (cf. annexe I).

#### Engagements et contreparties

Le taux conventionnel de prise en charge est fixé par l'accord-cadre à 50 %. Un taux conventionnel majoré de 80 % peut toutefois être appliqué par établissement au niveau départemental via le formulaire d'adhésion sur avis motivé du CODEFI. Dans cette éventualité, il convient d'en informer préalablement la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En contrepartie, les entreprises adhérentes à ce dispositif s'engagent :

- au maintien des emplois concernés par l'utilisation de ce dispositif pour une durée de six mois à partir de la date d'effet du formulaire d'adhésion,
- à respecter l'objectif cible de dix jours de formation (70 heures) en moyenne par salarié en chômage partiel pendant une durée de neuf mois à partir de la signature du formulaire d'adhésion sur la base d'un conventionnement de trois mois ; cet objectif sera réalisé proportionnellement à la durée effective de chômage partiel. Il vous appartient de vous assurer que l'entreprise respecte effectivement la déclinaison de cet objectif cible.

Ces formations sont réalisées dans le cadre de plan de formation, périodes de professionnalisation ou droit individuel de formation, hors temps de travail. Le développement des compétences est recherché.

### 3.3. Entreprises de plus de 1000 salariés

#### Principe

Pour adhérer à l'accord-cadre fixant le taux conventionnel à 50 %, les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent signer une convention nationale avec l'Etat. Une telle convention est donc signée entre le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et chaque entreprise de cette taille. Il vous appartient donc de saisir la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, si une entreprise de cette taille vous sollicite.

Pour apprécier le seuil de 1 000 salariés, il convient de prendre en compte les dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail.

La mise en œuvre pratique de ces conventions d'entreprise se fait via un formulaire d'adhésion simplifié permettant à leurs établissements d'adhérer ensuite au niveau départemental.

### **Modalités de contractualisation**

L'accord-cadre national est signé pour une durée de trois mois, soit du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 30 juin 2009, renouvelable une fois. Cette période ouvre droit à l'adhésion de chaque entreprise de plus de 1000 salariés de la filière automobile via une convention nationale pour une durée de trois mois, éventuellement renouvelable une fois sous réserve de renouvellement de l'accord-cadre.

Des formulaires d'adhésion pourront ensuite être signés au niveau départemental entre les préfets (par délégation les DDTEFP) et les entreprises pour les établissements se situant dans le ressort territorial de chaque DDTEFP pendant la période de validité de chaque convention nationale (*cf.* annexe I).

### **Engagements et contreparties**

Le taux conventionnel de prise en charge est fixé par l'accord-cadre à 50 %. Un taux conventionnel majoré de 80 % peut être appliqué par établissement au niveau départemental via le formulaire d'adhésion sur avis motivé du CODEFL. Dans cette éventualité, il convient d'en informer la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En contrepartie, les entreprises adhérentes à ce dispositif s'engagent :

- au maintien des emplois concernés par l'utilisation de ce dispositif pour une durée de six mois à partir de la date d'effet du formulaire d'adhésion ;
- à respecter l'objectif cible de dix jours de formation (70 heures) en moyenne par salarié en chômage partiel pendant une durée de neuf mois à partir de la signature du formulaire d'adhésion sur la base d'un conventionnement de trois mois ; cet objectif sera réalisé proportionnellement à la durée effective de chômage partiel ;
- des contreparties supplémentaires peuvent être négociées dans le cadre des conventions de chômage partiel.

### *3.4. Formations éligibles à la convention*

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les actions de formations sont celles prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail assurant le développement des compétences transférables et de qualifications professionnelles. Les actions d'adaptation au poste de travail habituel sont exclues.

Ces formations sont réalisées dans le cadre de plan de formation, périodes de professionnalisation ou droit individuel de formation, hors temps de travail. Le développement des compétences est recherché.

### *3.5. Date d'effet*

Les heures chômées et ayant fait l'objet de demandes autorisées de chômage partiel par le préfet à partir du 1<sup>er</sup> février 2009 sont éligibles à ce dispositif.

Ainsi, la durée de la convention ou du formulaire d'adhésion est de trois mois à compter de sa signature, toutefois, les heures de chômage partiel et de formation effectuées depuis le 1<sup>er</sup> février 2009 pourront être prises en compte.

Exemple :

L'entreprise « X » place des salariés en position de chômage partiel à compter du 15 janvier 2009.

La convention de chômage partiel ou le formulaire d'adhésion est signé le 1<sup>er</sup> juin 2009.

Les heures pouvant être indemnisées au titre de la convention s'étendent du 1<sup>er</sup> février au 1<sup>er</sup> septembre 2009 (date de la signature de la convention ou du formulaire d'adhésion + trois mois).

## **4. Articulation avec le dispositif à venir d'activité partielle de longue durée**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) sera prochainement mis en œuvre. Une instruction ultérieure précisera son articulation avec les conventions de chômage partiel, en particulier avec celles prévues dans le cadre de la présente instruction. Les deux systèmes pourront se succéder, même s'ils ne pourront pas coexister, étant alternatifs l'un de l'autre.

En tout état de cause, il convient de conclure dès à présent des conventions de chômage partiel dans les conditions précisées ci-dessus. En effet, d'une part, la portée rétroactive de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2009, pour des heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> février 2009, en assure l'intérêt immédiat. D'autre part, ces conventions permettront de couvrir la période courant jusqu'à ce que l'APLD soit un dispositif opérationnel.

Je vous prie de bien vouloir me signaler les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de la présente instruction.

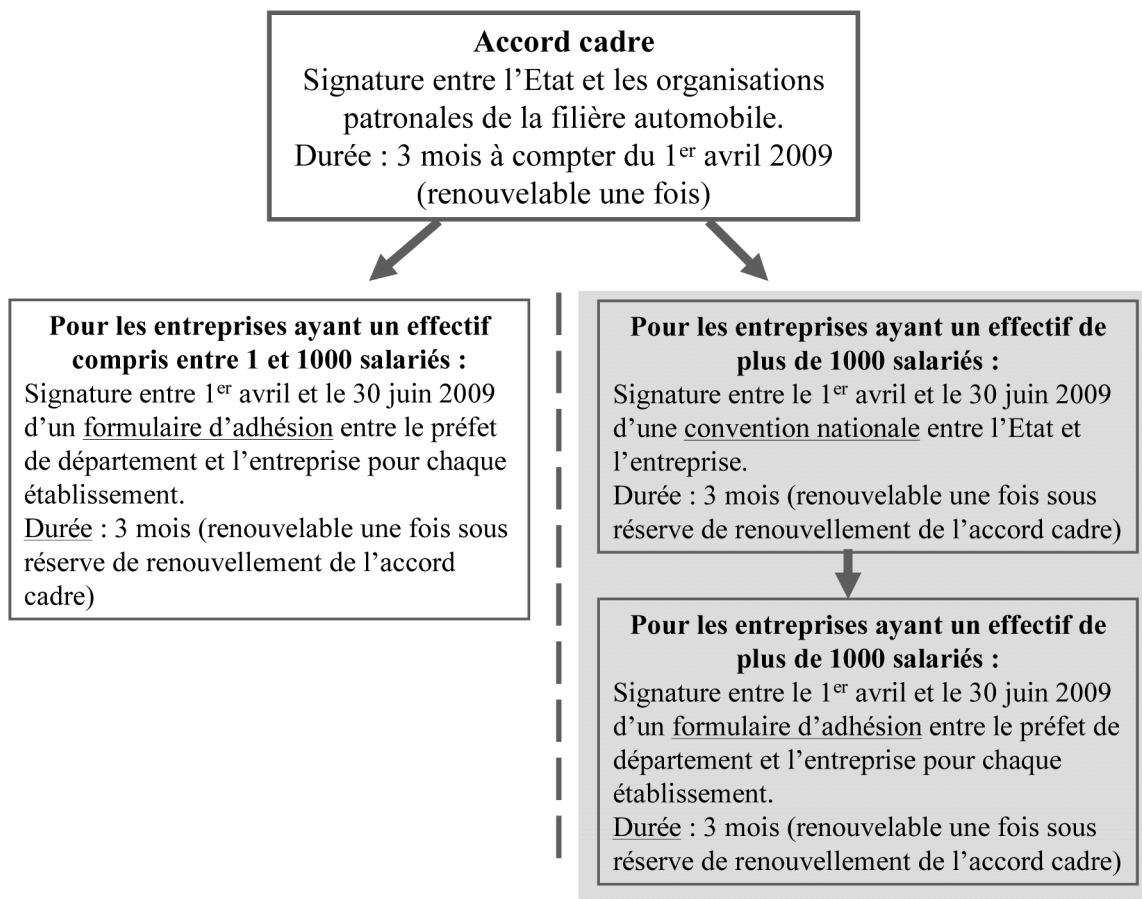
*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT



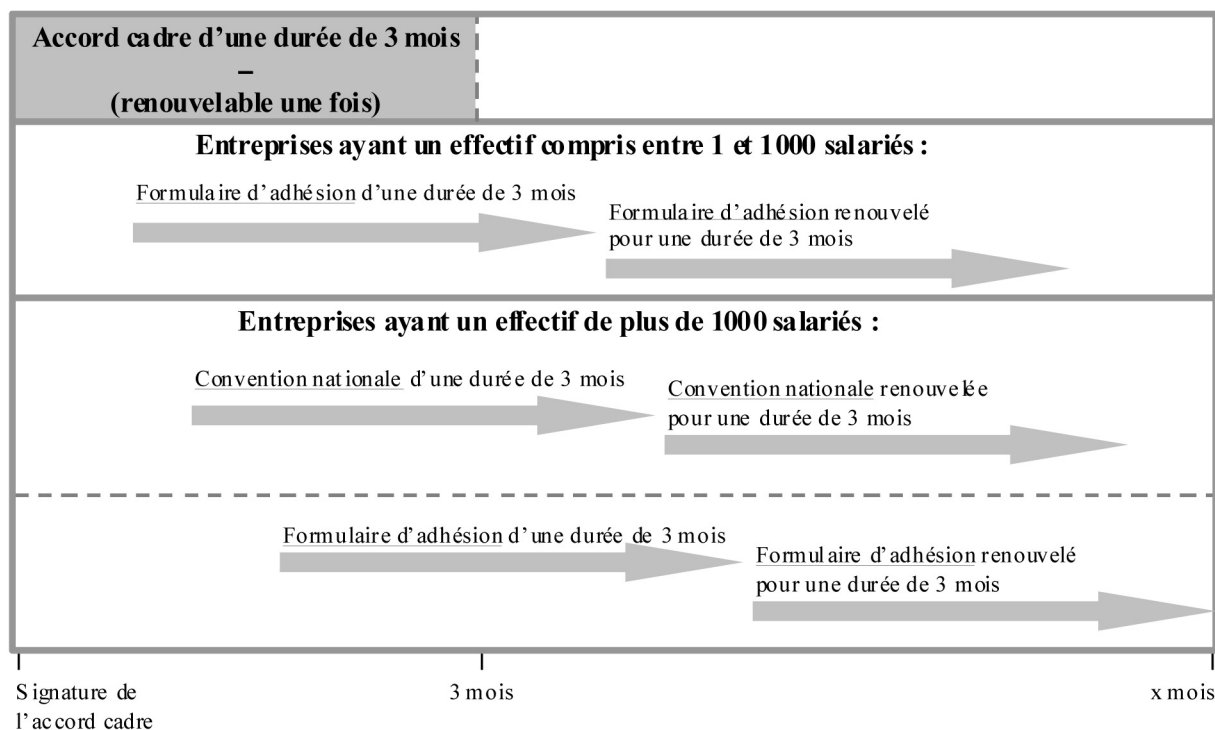
ANNEXE I

SCHÉMAS DE CONVENTIONNEMENT AVEC LA FILIÈRE AUTOMOBILE

1.1. Schéma de contractualisation



1.2. Périodes d'éligibilité des différents documents contractuels



ANNEXE II

DÉFINITION DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE

La filière automobile visée par l'accord-cadre est constituée de l'industrie automobile (code NAF 29 : construction de véhicules automobiles, y compris de poids-lourds, fabrication de carrosseries automobiles, de remorques et semi-remorques, fabrication d'équipements automobiles, autobus et autocars, remorques et semi-remorques de type caravane et autocaravanes) et ses fournisseurs industriels et de services, qui réalisent avec elle au minimum 50 % de leur chiffre d'affaires, ainsi que le commerce de véhicules automobiles. Le respect du critère de 50 % du chiffre d'affaires est réalisé au niveau de la société (et non du groupe ou de l'établissement) et sur l'exercice comptable clos précédant la demande de chômage partiel.

Les fournisseurs de services, comme notamment les sociétés d'ingénierie, sont compris dans le périmètre.

Les constructeurs et fournisseurs d'engins de travaux agricoles et de travaux publics ainsi que le commerce d'équipements automobiles ou l'entretien et la réparation de véhicules automobiles et les activités de transport ne font pas partie de l'industrie automobile. Néanmoins les entreprises appartenant à ce type d'activité ou à d'autres secteurs peuvent être fournisseurs de l'automobile et entrer dans le champ d'application de l'accord-cadre si le critère de 50 % du chiffre d'affaire est respecté.

Par ailleurs, l'arrêté étendant le contingent d'heures indemnisables pour l'automobile à 1 000 heures a le même champ d'application que l'accord-cadre. Il convient donc de considérer le terme « sous-traitant » choisi dans l'arrêté selon la même définition que le terme « fournisseur » et aucun contrat de sous-traitance ne sera demandé pour entrer dans son champ d'application.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Contrat aidé

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction insertion et cohésion sociale

Mission insertion professionnelles

### **Instruction DGEFP n° 2009-26 du 3 juillet 2009 relative à la mobilisation du service public de l'emploi pour l'accompagnement des salariés en fin de contrats aidés dans l'éducation nationale**

NOR : ECED0914822J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Languedoc-Roussillon ; direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, préfigurant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE] de Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le directeur général de l'agence de services et de paiement.*

Dans le contexte de crise économique et de dégradation anticipée de l'emploi à la rentrée de septembre 2009, les salariés actuellement recrutés en contrats aidés (contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat d'avenir) par l'éducation nationale, dont le contrat arrive à échéance d'ici le 30 août 2009 doivent faire l'objet d'une attention particulière.

1. Dans ce contexte, je vous demande de procéder aux renouvellements de ces conventions chaque fois que cela est possible, y compris pour des périodes de courte durée.

Pour les conventions pouvant faire l'objet d'un renouvellement de plus de six mois, le renouvellement doit être réalisé de manière immédiate ;

Pour les conventions renouvelables pour une durée comprise entre trois et six mois, je vous demande de procéder à un examen au cas par cas des situations individuelles, conformément à la note d'orientation du ministre de l'Éducation nationale que vous recevrez prochainement.

2. Pour les conventions non renouvelables ou renouvelables pour une durée inférieure à trois mois (1), je vous demande de mettre en œuvre pour les personnes concernées un plan d'accompagnement renforcé par le service public de l'emploi, conformément aux instructions de la note d'orientation du ministre de l'éducation nationale.

Pour mettre en œuvre les actions de Pôle emploi, vous vous appuyez sur le cadre général donné par la convention nationale tripartite du 2 avril 2009, par laquelle Pôle emploi s'engage notamment à accompagner le retour à l'emploi des bénéficiaires des contrats aidés non marchands et à préparer leur sortie.

Vous vous appuyez également sur les conventions régionales tripartites, signées par le ministère de l'éducation nationale, l'ANPE ou Pôle emploi et la DRTEFP (2). Ces conventions ont défini les moyens mobilisés par le ministère de l'éducation nationale et par Pôle emploi, au-delà de l'offre de service de droit commun, pour assurer l'accompagnement et la formation des salariés en contrats aidés et préparer les sorties de contrats aidés.

Vous veillerez enfin à ce qu'une attestation de compétences soit systématiquement remise au salarié en fin de contrat aidé, en particulier pour les AVSi (qui accompagnent les enfants handicapés scolarisés), qui pourront faire valoir leurs acquis professionnels pour une embauche dans le secteur en tension des services à la personne. Des partenariats avec des entreprises du secteur des services à la personne sont en cours de finalisation pour proposer des recrutements à ces salariés en sortie de contrat aidé.

(1) Leur nombre est estimé à environ 7 500 au niveau national.

(2) Seules l'Île-de-France et la Guadeloupe n'ont pas encore signé à ce stade de convention tripartite. Ces conventions sont signées en application de la note d'orientation conjointe des ministères de l'emploi et de l'éducation du 22 août 2008 relative à la programmation des contrats aidés pour le deuxième semestre 2008.

Votre plan d'accompagnement doit prévoir pour chaque salarié, une solution concrète d'accès à l'emploi ou d'entrée dans un dispositif complémentaire (formation, accompagnement). En vous appuyant sur les nouvelles mesures du plan jeunes, vous pourrez proposer aux jeunes en sortie de contrat aidé l'accès à des contrats accompagnement et formation, ou à des contrats en alternance.

Le CIE, dont une enveloppe complémentaire vous a été notifiée (*cf.* la circulaire DGEFP du 29 mai 2009), pourra également être mobilisé pour l'ensemble des salariés en sortie de ces contrats aidés.

Enfin, pour les AVSi qui accompagnent les enfants porteurs de handicaps spécifiques nécessitant des compétences particulières, une disposition législative votée dans le cadre du projet de loi relatif à la mobilité dans la fonction publique vise à permettre la possibilité de solliciter une structure associative spécialisée, mieux à même de gérer l'évolution professionnelle à moyen terme de ces accompagnateurs. Des instructions vous seront adressées précisant les modalités d'intervention de ce dispositif qui devra être opérationnel à la rentrée et permettra d'offrir à ces accompagnateurs un débouché professionnel.

\*  
\* \*

Vous vous appuyerez sur les référents contrats aidés constitués par les binômes DR-Pôle emploi/DRTEFP pour élaborer et piloter le plan d'action nécessaire pour mettre en œuvre cette instruction, dont je souhaiterais pouvoir disposer pour le 20 juillet. Vous pouvez utiliser à cette fin le support proposé en annexe II.

Je vous remercie pour votre implication personnelle.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT



## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Accord*

### *Négociation collective*

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

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

*Direction générale du travail*

Service de l'animation territoriale (SAT)

Département du soutien  
et de l'appui au contrôle (DASC)

Bureau des réseaux  
et outils méthodologiques (DASC 1)

### **Instruction DGT n° 2009-019 du 21 juillet 2009 relative au rôle des services déconcentrés en matière de collecte et de traitement des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises et d'enregistrement des accords collectifs**

NOR : MTST0980977J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

Décret n° 2008-1133 du 4 novembre 2008 relatif aux modalités de recueil et de consolidation des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles ;

Note d'information du 9 décembre 2008 aux services déconcentrés, complétant la 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.

*Le directeur général du travail à Madame et messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail ; copies à Messieurs les préfets de régions ; Mesdames et Messieurs les préfets de départements.*

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a modifié les règles de représentativité des organisations syndicales, mais aussi les modalités des élections professionnelles et les conditions de validité des accords collectifs.

La présente instruction apporte des précisions sur le rôle des services déconcentrés, dans le nouveau cadre ainsi défini, concernant :

- la collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles des comités d'entreprises, délégations uniques du personnel et délégués du personnel ;
- l'exercice de leur mission de contrôle et d'accompagnement de la mise en place des représentants du personnel ;
- l'enregistrement des accords collectifs.

### **1. Rôle des services déconcentrés dans le circuit des PV d'élections**

#### *1.1. Le circuit de remontées d'informations et le dispositif MARS*

Un dispositif rénové de collecte des résultats des élections professionnelles pour la Mesure de l'Audience et de la Représentativité Syndicale (MARS) a été mis en place fin 2008 par la direction générale du travail. Ainsi, tous les PV des élections professionnelles organisées dans les entreprises sont saisis, dans une base de données, à partir de laquelle seront déterminées les organisations représentatives au niveau national interprofessionnel et dans les branches.

Les résultats des élections professionnelles en entreprise recueillis et saisis par un prestataire seront consolidés, sous la responsabilité de la DGT, dans le système d'information MARS, en vue de leur agrégation par branche, et au niveau interprofessionnel. Pour permettre l'agrégation des résultats au niveau de la branche, le système d'information rattachera les établissements à un code convention collective (IDCC<sup>1</sup>).

Ce nouveau dispositif implique donc :

- la mise à disposition des entreprises de nouveaux CERFA de PV d'élections, avec notamment l'indication du code IDCC ;
- un nouveau circuit de collecte des PV, avec la transmission directe par les entreprises d'un exemplaire du PV au prestataire ;
- la création d'une base de données, permettant la consolidation nationale des résultats.

L'efficacité du dispositif repose sur la validité des informations renseignées par les entreprises sur les CERFA de PV d'élections. Aussi, un certain nombre de vérifications et de corrections seront effectuées, au niveau central, notamment afin que les informations relatives au code IDCC, aux éléments d'identification de l'établissement ou au périmètre de l'élection soient conformes.

Même si des contrôles sont menés au niveau central, il est important que les signataires du PV (entreprise et organisations syndicales), soient vigilants sur la qualité des renseignements que doivent comporter les PV et notamment s'assurent, comme l'indique la notice jointe aux formulaires, que la donnée IDCC est bien complétée, ainsi que l'identification (SIREN/SIRET) du périmètre de l'élection, et l'affiliation des syndicats à un syndicat national (permettant ainsi d'additionner les voix au niveau national).

La mesure de l'audience de la représentativité syndicale donnera lieu à un arrêté pris par le ministre en charge du travail, au plus tard en août 2013, à partir des résultats des élections professionnelles qui se seront tenues pendant le cycle électoral de quatre ans (1).

### 1.2. Le rôle des services déconcentrés

Les services déconcentrés doivent assurer une large information des entreprises et des partenaires sociaux aux différents niveaux, sur les nouvelles règles applicables en matière d'élections professionnelles, et sur les modalités de mesure de la représentativité. Elle portera, en particulier, sur :

- l'établissement des PV avec les nouveaux formulaires CERFA homologués ;
- la qualité des renseignements portés sur les PV (cf. 1.1) ;
- l'obligation d'envoi d'un exemplaire des PV d'élections au prestataire.

#### a) Les sections d'inspection

Si les entreprises doivent acheminer un exemplaire du PV des élections directement à l'organisme prestataire chargé de la saisie des résultats de toutes les élections des comités d'entreprise et des délégués du personnel (ou délégation unique du personnel), les sections d'inspection du travail restent, quant à elles, destinataires de deux exemplaires de ce PV.

L'inspection du travail n'est pas en charge de l'envoi des procès-verbaux au prestataire, cette obligation incombant exclusivement aux entreprises. Les sections d'inspection continueront, par contre, d'envoyer un des deux exemplaires du PV des élections CE ou DUP, mais également désormais un des deux PV des élections DP, aux directions régionales concernées.

Si une section d'inspection constate un manquement de la part d'une entreprise à ses obligations relatives à la transmission des PV, un rappel des règles devra lui être notifié.

Il conviendra, ainsi, de demander à l'entreprise qui renseignerait un formulaire « ancien CERFA » ou bien qui transmettrait les résultats des élections sur papier libre de reporter les informations relatives à l'élection sur le formulaire homologué et à jour, conformément aux dispositions de l'article D. 2122-7 du code du travail.

Exemples :

- si une section d'inspection reçoit les trois exemplaires du PV d'élections : elle doit en transmettre un exemplaire à la DGT qui l'adressera au prestataire ;
- si une section d'inspection reçoit un seul exemplaire du PV d'élections : elle rappelle à l'entreprise le nouveau circuit ;
- si une section d'inspection ne reçoit aucun PV, alors qu'elle a connaissance de la tenue d'élections, ou si elle reçoit les résultats sur un ancien CERFA : elle doit alors rappeler à l'entreprise les nouvelles règles applicables.

En particulier, l'ancien formulaire ne contenant pas le champ IDCC, il est primordial que les PV soient retournés avec le nouveau formulaire CERFA, l'absence de code DCC renseigné empêchant toute agrégation au niveau de la branche.

Vous trouverez, en annexe I, un exemple de courrier d'information qui peut être envoyé à toute entreprise qui organise ses élections, afin de lui rappeler les nouvelles règles.

A noter : au même titre que les entreprises du secteur « travail », les PV des entreprises des secteurs de l'agriculture, des transports et des affaires maritimes doivent suivre ce nouveau circuit, instauré par le décret du 13 novembre 2008 et la circulaire complémentaire du 9 décembre 2008.

(1) IDCC (Identifiant de la convention collective) : un code IDCC est attribué par le ministère du travail à chaque convention collective ; il est distinct du numéro de la brochure du *Journal officiel* dans laquelle est publiée la convention collective. La liste des codes IDCC est accessible sur le site internet du ministère.

### b) Les directions régionales

Elles reçoivent un exemplaire des PV d'élections (CE, DP, DUP) transmis par les sections d'inspection et l'archivent par département et par date, dans un double objectif : constituer une base documentaire pouvant être mobilisée pour des initiatives locales de l'administration du travail dans son rôle d'animation et de soutien au dialogue social, et participer à une procédure que va mettre en place la DGT pour vérifier que l'ensemble des PV a bien été envoyé simultanément aux sections d'inspection et au prestataire.

L'engagement pris par le ministère étant de traiter l'exhaustivité des PV transmis par les entreprises, la DGT procédera, trimestriellement, à un rapprochement des PV reçus par le prestataire au niveau national avec ceux saisis par les services déconcentrés dans Cap Sitère et enverra aux régions les listes des éventuels écarts.

Tous les trimestres, la DGT fera parvenir à chacune des directions régionales deux fichiers : l'un contenant les PV présents dans Cap Sitère et absents dans la base du prestataire national, l'autre contenant les PV présents dans la base de données nationale et absents de Cap Sitère.

Suite à l'envoi de ces fichiers, chaque direction régionale devra faire parvenir, à la DGT (bureau RT2), une copie de chacun des PV adressés aux sections d'inspection (et saisis dans Cap Sitère), mais non reçus au niveau national (et donc non saisis par le prestataire).

De même, les directions régionales pourront signaler aux sections d'inspection les PV figurant dans la base de données nationale et n'apparaissant pas dans Cap Sitère, soit parce qu'ils n'auraient pas été saisis, soit parce que des entreprises, bien qu'ayant organisé des élections et transmis un PV au prestataire, n'auraient pas transmis les deux formulaires CERFA aux sections d'inspection. Dans ce dernier cas, les sections d'inspection pourront rappeler aux entreprises les règles applicables en matière de transmission des PV d'élection.

Vous trouverez en annexe II les modalités pratiques pour réaliser ces échanges d'informations, sachant que la première sollicitation des directions régionales n'interviendra que début 2010, date à laquelle les données saisies par le prestataire seront disponibles, mais portera sur l'ensemble des élections dont la date est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Dans cette perspective, le second semestre 2009 devra être mis à profit pour constituer la base documentaire régionale avec l'ensemble des procès-verbaux de l'année 2009.

Afin de faciliter ces échanges d'informations, il est demandé à chaque direction régionale de désigner un correspondant régional et de transmettre à la DGT (bureau RT2) ses coordonnées téléphoniques et son courriel, dès sa désignation.

## 2. Le suivi de la mise en place des IRP dans les entreprises : une priorité renforcée pour une mission traditionnelle de l'inspection du travail

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 modifie de manière substantielle les modalités d'organisation des élections professionnelles ainsi que la détermination de la représentativité des syndicats. Il en résulte la nécessité de contrôles renforcés de l'organisation des élections CE et DP, laquelle s'inscrit d'ailleurs dans une priorité régulière des services, plus récemment formalisée dans les objectifs programmés annuellement (programme annuel de performance et budgets opérationnels de programme).

### 2.1. La saisie des élections dans Cap Sitère

Les sections d'inspection doivent continuer à saisir les résultats d'élections dans Cap Sitère. En effet, durant une période transitoire (en principe, jusqu'en 2010) pendant laquelle les informations saisies par le prestataire ne seront pas réintégrées directement dans Cap Sitère, cette saisie s'avérera indispensable pour disposer de données à jour dans cette base et pour le suivi des élections professionnelles dans les entreprises (voir *supra* 2.2).

La saisie par les sections d'inspection devra, ainsi, porter sur :

- les PV d'élections des comités d'entreprise et DUP (pas d'obligation de saisie de ceux des délégués du personnel, mais cette donnée DP peut être utilement saisie pour le suivi de leur mise en place dans les entreprises) ;
- les PV de carence totale pour les élections des comités d'entreprise, des DUP, mais aussi pour les élections des DP, ce qui constitue une nouveauté (de façon simplifiée, avec uniquement les items suivants : la date, le SIRET et le type d'élections CE, DP ou DUP).

### 2.2. Informer et mobiliser les partenaires sociaux

#### a) Effectuer un état des lieux

Dans le prolongement des actions déjà menées et des initiatives prises notamment dans le cadre des budgets opérationnels de programme régionaux, il est demandé aux sections d'inspection de réaliser un état des lieux qui permettra d'identifier, parmi les entreprises assujetties, celles qui n'auraient pas organisé d'élections.

Cet état des lieux portera donc sur deux types d'informations : les entreprises assujetties et les dates d'élections. Les modalités de réalisation de cet état des lieux peuvent faire l'objet d'une coordination au niveau départemental ou régional, en fonction de la situation locale.

Afin de faciliter cette démarche, une notice jointe en annexe III à la présente instruction rappelle comment extraire ces informations de Cap Sitère, à partir de quelques requêtes simples.

#### b) Actions à mener

En premier lieu, les agents de contrôle, dans le cadre de leurs interventions habituelles en entreprises, pourront effectuer une information sur les règles relatives à l'organisation des élections.



Il leur appartiendra, également, à partir de l'état des lieux réalisé dans la section, d'effectuer des contrôles ciblés dans les entreprises, lesquelles, bien qu'étant assujetties, n'auraient pas organisé d'élections.

Les modalités de relance de ces entreprises sont précisées dans une fiche en annexe IV à la présente instruction.

#### c) Outils d'appui

Un certain nombre de documents sont mis à disposition des services dans l'intranet Sitère (documents types, outils de synthèse et de présentation de la loi du 20 août 2008, plaquettes de présentation des missions des délégués du personnel,...), afin de faciliter leurs actions d'information et de contrôle.

Ils sont accessibles, dans l'intranet Sitère, à la rubrique « Pratique professionnelle : 1. A 17 Représentation du personnel ».

### 2.3. Les remontées d'informations qualitatives

À l'occasion de la réalisation des aperçus semestriels, il vous est demandé de signaler les principales initiatives et actions engagées dans ce domaine, tout comme les initiatives locales particulières.

## 3. L'enregistrement des accords collectifs

### 3.1. Les conséquences de la loi du 20 août 2008 sur le dépôt des accords

Il est de la responsabilité des signataires des accords de veiller au dépôt uniquement d'accords valides, au regard des nouvelles règles posées par la loi du 20 août 2008.

Dans ce cadre, il appartient aux services de veiller en amont à l'appropriation, par les partenaires sociaux, des nouvelles règles de négociation et de validité des accords (voir *infra* 1.2).

À cet effet, il a été élaboré un nouveau modèle de bordereau, qui rassemble les informations pertinentes relatives à l'accord, et destiné à permettre aux partenaires sociaux de s'assurer qu'ils déposent un accord valide. Il est joint un fac-similé de ce bordereau en annexe V.

### 3.2. Le rôle des services pour contribuer à rendre effectives les règles de négociation et de validité des accords

Le principe : les services déconcentrés chargés de l'enregistrement des accords collectifs n'ont pas vocation à contrôler la validité des accords. En effet, seul le juge peut apprécier la légalité du mode de conclusion ou du contenu d'un accord.

Toutefois, il leur appartient de contribuer à rendre effectives les règles de négociation et de validité des accords, par la vérification de la complétude du dossier déposé, et s'il y a lieu par le rappel des règles applicables.

#### a) La vérification par les services d'enregistrement des accords se limite à la complétude des pièces exigées pour le dépôt

Avant enregistrement et délivrance d'un récépissé de dépôt, l'administration s'assure, au titre des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail (notamment D. 2231-7 [1]), que le dossier avec les pièces correspondant à l'accord visé par le dépôt, est bien complet, et comporte les notifications, les procès-verbaux d'élections ainsi que le bordereau requis, le cas échéant.

Ce contrôle portant sur la complétude du dossier de dépôt, doit conduire à différer la délivrance du récépissé de dépôt, tant que les pièces manquantes n'ont pas été fournies.

En conséquence, lorsque toutes les pièces sont réunies, l'administration est tenue de délivrer un récépissé de dépôt.

#### b) S'il y a lieu, les services d'enregistrement des accords peuvent rappeler les règles applicables

La loi du 20 août 2008 a édicté de nouvelles règles de signature et de validité des accords collectifs, qui ont été précisées par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008.

Dans le cas d'un accord qui ne serait manifestement pas conforme à ces nouvelles règles (car présentant des irrégularités graves détectées, soit par un examen sommaire du dossier déposé, soit suite à des informations recueillies par l'inspection du travail), il appartient aux services déconcentrés d'attirer l'attention du déposant sur les dispositions légales en vigueur, sans pour autant faire un contrôle plein et entier de la validité de l'accord, qui n'appartient pas à l'administration.

Dans un tel cas, si toutes les pièces ont été fournies, les services déconcentrés doivent délivrer le récépissé de dépôt, auquel ils peuvent joindre un formulaire type informant le déposant du risque encouru en cas de contestation de la validité de l'accord devant le juge.

À cet effet, un formulaire type est joint en annexe VI.

Par ailleurs, il pourra être utile, lorsqu'il existe un doute sérieux sur la conformité d'un accord avec les dispositions légales en vigueur, de transmettre un signalement aux sections d'inspection du travail, afin qu'elles procèdent, si elles l'estiment nécessaire, à un contrôle qui portera notamment sur le respect des règles applicables en matière de négociation des accords et sur les droits des salariés dans l'entreprise concernée.

\*  
\* \*

La mise en œuvre des dispositions de la loi du 20 août 2008 est un enjeu essentiel pour le ministère du travail, j'attends, en conséquence, de chacun des responsables que vous êtes une implication personnelle et directe dans le traitement de ce dossier.

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

## ANNEXE I

### COURRIER D'INFORMATION AUX ENTREPRISES SUR LE NOUVEAU CIRCUIT DES PV D'ÉLECTIONS

L'inspecteur du travail, le contrôleur du travail à Monsieur le directeur,

Conformément à l'article L. 2324-3 (CE)/ L. 2314-2 (DP) du code du travail, et au vu des informations dont je dispose (date des précédentes élections/dépassement du seuil d'assujettissement/signature d'un accord de branche ou d'entreprise modifiant la durée des mandats...), vous êtes tenu d'organiser dans votre entreprise des élections de délégués du personnel/d'un comité d'entreprise, au mois ... 2009, et d'établir un PV d'élection ou de carence suivant les formulaires CERFA prévus pour chaque type d'élections.

Je vous rappelle que conformément aux dispositions introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : tous les procès-verbaux d'une élection doivent être envoyés en : deux exemplaires à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise ; un exemplaire à l'opérateur désigné par le ministre chargé du travail dont l'adresse est la suivante SMSI : Elections des représentants du personnel : le bourg, 15220 Saint-Mamet-la-Salvetat (adresse valable jusqu'au 31 décembre 2009 ; au-delà, se renseigner auprès du ministère du travail, notamment sur le site internet [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr), rubrique formulaires élections).

De nouvelles rubriques doivent être renseignées dans le CERFA (le numéro SIRET, l'IDCC, les collègues concernés, les résultats du premier tour).

Les résultats du premier tour doivent être renseignés, même si le quorum n'a pas été atteint.

Les formulaires CERFA n° 10113\*02, 10114\*02 et 10115\*02 de procès-verbaux des élections, la fiche récapitulative de l'élection (CERFA n° 61-2343), ainsi que la notice, un exemple de PV complété et un modèle de PV de carence sont disponibles sur le site internet du ministère du travail : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (rubrique formulaires).

Pour chaque mandat électif (DP, CE ou DU), les procès-verbaux doivent être établis en trois exemplaires. Dans les quinze jours suivant l'élection, deux exemplaires sont à retourner à l'inspection du travail compétente pour votre établissement, le troisième exemplaire est envoyé à l'opérateur désigné par le ministre chargé du travail, dont l'adresse est rappelée ci-dessus. La transmission doit s'effectuer globalement à l'issue de l'élection pour l'ensemble des collègues et des deux tours et non séparément après chaque tour.

## ANNEXE II

### MODALITÉS PRATIQUES DU CONTRÔLE DE COHÉRENCE DEMANDÉ AUX DIRECTIONS RÉGIONALES

#### Calendrier prévisionnel :

Trimestriellement, la DGT (le bureau RT2, en lien avec le prestataire chargé de la saisie) adressera, à chaque direction régionale, les listes des PV mettant en évidence les éventuels écarts entre la base de données nationale et les saisies dans CAP Sitère, pour son périmètre géographique, selon le calendrier prévisionnel suivant :

- 1<sup>er</sup> trimestre 2010 : ensemble des PV reçus dont l'élection est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;
- 2<sup>e</sup> trimestre 2010 : ensemble des PV reçus entre avril et fin juin ;
- 3<sup>e</sup> trimestre 2010 : ensemble des PV reçus entre juillet et fin septembre ;
- 4<sup>e</sup> trimestre 2010 : ensemble des PV reçus entre octobre et fin décembre.

#### Echanges d'informations à réaliser :

La liste adressée par la DGT, à chaque direction régionale, des PV saisis dans Cap Sitère et ne figurant pas dans la base de données nationale permettra aux DRTEFP/DIRECCTE d'identifier les PV non reçus au plan national et d'en adresser un exemplaire à la DGT (bureau RT2).

De même, la liste adressée par la DGT, à chaque direction régionale, des PV figurant dans la base de données nationale et pas dans Cap Sitère permettra de signaler aux sections d'inspection les PV absents dans Cap Sitère : soit du fait d'un défaut de saisie, soit parce que des entreprises n'auraient pas rempli leurs obligations en matière de transmission des PV, ce qui permettra aux sections d'inspection de leur rappeler les règles applicables.

Pour toute question, l'adresse de messagerie à utiliser est la suivante : [dgt.mars@dgt.travail.gouv.fr](mailto:dgt.mars@dgt.travail.gouv.fr).

Le pôle MARS (mesure de l'audience pour la représentativité syndicale) au sein de RT2 est en charge de ce projet.

#### Les personnes ressources sont :

Charles-Louis Molgo, chef de bureau, tél. : 01-44-38-25-86 ;

Olivier Petit, adjoint, responsable du pôle MARS, tél. : 01-44-38-27-56 ;

Marie-Claire Dulau, chargée d'études, expertises générales, ou informatiques, tél. : 01-44-38-25-96 ;

Marie Monition, chargé d'études, expertises juridiques, tél. : 01-44-38-27-73 ;

Luc Durand, assistant du projet, chargé des questions liées aux anomalies de PV, tél. : 01-44-38-26-57.

ANNEXE III

NOTICE POUR RÉALISER L'ÉTAT DES LIEUX  
(À PARTIR DE CAP SITÈRE)

Il est possible depuis Cap Sitère, pour chaque section, d'obtenir une liste des établissements qui ne sont pas à jour de leurs obligations en matière d'élections des représentants du personnel.

Pour effectuer cette opération, il faut, avec la recherche d'établissements de Cap Sitère en mode avancé (en cliquant sur l'onglet « Avancé »), procéder aux opérations suivantes avec la recherche des établissements en mode avancé :

1. Pour les délégués du personnel

Deux recherches sont à effectuer :

1<sup>re</sup> recherche

Dans « effectif supérieur ou égal à », mettre 11.

Dans « effectif inférieur ou égal à », mettre 49.

Indiquer le code SIT.

Dans les critères supplémentaires :

Ajouter « DP établissement » avec l'opérateur « n'est pas défini ».

Type de recherche : demander tout ce qui suit.

La liste contiendra tous les établissements n'ayant jamais procédé à la mise en place des DP.

2<sup>e</sup> recherche

Dans « effectif supérieur ou égal à », mettre 11.

Dans « effectif inférieur ou égal à », mettre 49.

Indiquer le code SIT.

Dans les critères supplémentaires :

Ajouter « DP établissement » avec l'opérateur « inférieur à » et une date de quatre ans avant la date du jour (exemple : si on est le 22 janvier 2009, mettre 22/01/2005).

La liste contiendra tous les établissements en retard pour le renouvellement.

Ettablissement Rechercher: Recherche Générique D'un Etablissement

Base Avancé Personnaliser

SIRET Commence par [ ] Rechercher Enregistrer Enregistrer sous...

Nom usuel Contient [ ]

Raison sociale - Sigle - Enseigne Contient [ ]

DB [ ]

Code postal [ ]

Ville Commence par [ ]

Pays France

Effectif Supérieur ou égal 11

Effectif Inférieur ou égal 49

Code Activité Principale Commence par [ ]

Statut Actif

Public/Privé Privé

Tutelle Travail

Code SIT 9999

Critères supplémentaires

Effacer les critères

Cliquez sur le symbole + pour ajouter des critères supplémentaires : Demander tout ce qui suit

| Champ              | Opérateur         | Valeur     |
|--------------------|-------------------|------------|
| + DP établissement | Inférieur ou égal | 22/01/2005 |

Les deux listes obtenues sont à additionner.

## 2. Pour le comité d'établissement et la délégation unique du personnel

Trois recherches sont à effectuer :

### 1<sup>re</sup> recherche

Dans « effectif supérieur ou égal à », mettre 50.

Indiquer le code SIT.

Dans les critères supplémentaires :

Ajouter « Comité établissement » avec l'opérateur « n'est pas défini ».

Ajouter « DUP établissement » avec l'opérateur « n'est pas défini ».

Type de recherche : demander tout ce qui suit.

La liste contiendra tous les établissements n'ayant jamais procédé à la mise en place d'une DUP ou d'un CE (aucune des ces deux instances n'existe).

### 2<sup>e</sup> recherche

Dans « effectif supérieur ou égal à », mettre 50.

Indiquer le code SIT.

Dans les critères supplémentaires :

Ajouter « comité établissement » avec l'opérateur « inférieur à » et une date de quatre ans avant la date du jour (exemple : si on est le 22 janvier 2009, mettre 22/01/2005).

La liste contiendra tous les établissements en retard pour le renouvellement.

### 3<sup>e</sup> recherche

Dans « effectif supérieur ou égal à », mettre 50.

Indiquer le code SIT.

Dans les critères supplémentaires :

Ajouter « DUP établissement » avec l'opérateur « inférieur à » et une date de quatre ans avant la date du jour (exemple si on est le 22 janvier 2009, mettre 22/01/2005).

La liste contiendra tous les établissements en retard pour le renouvellement.

Les trois listes obtenues sont à additionner.

## ANNEXE IV

### PLAN D'ACTION D'INFORMATION ET DE CONTRÔLE

Depuis 2001 et la généralisation des « actions concertées », la politique du travail affiche de manière continue comme objectif pour l'inspection du travail d'améliorer la mise en place des IRP, et notamment par le contrôle sur les élections de délégués du personnel (DP). Cet objectif a été porté par les DNO (directives nationales d'orientation) successives et, depuis 2005, la programmation des contrôles dans les BOP affiche des objectifs sur les DP (objectif de près de 11 000 contrôles en 2008 portant sur ce thème) : mise en place des élections, fonctionnement régulier de ces instances représentatives du personnel.

Cette priorité de contrôle doit être élargie aux élections de CE, car la mesure de la représentativité repose principalement sur les élections au CE.

Deux types d'actions devront être menées prioritairement :

a) Information ciblée des entreprises entre 2009 et 2013 sur l'obligation de mettre en place des élections suivant les nouvelles règles avec la transmission de documents (circulaire, nouveaux PV d'élections, documents pédagogiques). L'identification des entreprises devant organiser leurs élections en 2009 permettra de les cibler en priorité pour l'information et l'appui.

b) Interventions en entreprises portant notamment sur les conditions de mise en place des élections. Ces contrôles pourront se faire dans le cadre des interventions habituelles en entreprises et être associées à d'autres thématiques. Il n'y a dès lors pas de nécessité de prévoir des interventions en entreprise spécifiques au respect de ces obligations.

Il appartiendra aux services déconcentrés d'organiser au plan local les actions de contrôle à mener, dans le cadre des plans d'actions des BOP. A titre indicatif, le programme de contrôle pourra être organisé dans chaque section, à partir du canevas suivant :

Pour les élections CE : à partir de l'état des lieux fait sur une moyenne d'une centaine d'établissements assujettis dans chaque section, chaque inspecteur du travail pourrait prévoir un programme de contrôle sur quatre ans du cycle électoral, soit une moyenne d'environ 20-25 établissements par IT par an.

Pour les élections DP : près de 200 000 établissements de 11 à 50 salariés sont concernés. Dans chaque section, les contrôleurs pourront être chargés de suivre une moyenne de 45-50 établissements par an (soit près de 200 sur le cycle de quatre ans).

Ces éléments doivent tenir compte que le stock d'établissements évolue en permanence avec des entrées et sorties d'entreprises : déménagements d'entreprises, fusions-scissions, franchissement de seuils, périodicités d'élections différentes de quatre ans. Les listes de contrôle doivent donc être régulièrement réactualisées.

A cet effet, des outils sont mis à disposition sur l'intranet Sitère (rubrique « Pratique professionnelle » 1.A17 « Représentation du personnel ») : documents types, plaquettes d'information, diaporamas...

*N.B.* – Afin de faciliter le suivi de la mise en place des IRP, les fonctions routage et relance des élections pourront de nouveau s'effectuer, à partir de Cap Sitère, à compter du mois de septembre (date de livraison de la version 3.8).

ANNEXE V

BORDEREAU DE DÉPÔT D'UN ACCORD D'ENTREPRISE  
OU D'ÉTABLISSEMENT

*A joindre à tout dépôt d'un accord d'entreprise  
ou d'établissement en application de l'article D. 223-7 du code du travail  
(Cerfa n° 13092\*02)*

1- COORDONNEES DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT

N° SIRET \_\_\_\_\_  
 Raison sociale \_\_\_\_\_  
 Correspondant \_\_\_\_\_ Téléphone \_\_\_\_\_  
 Adresse \_\_\_\_\_  
 Code Postal \_\_\_\_\_ Commune \_\_\_\_\_  
 Effectifs (personnes physiques) \_\_\_\_\_ APE (Activité principale exercée) \_\_\_\_\_  
 Libellé de la convention collective de branche (principale) \_\_\_\_\_

|   |
|---|
| <b>Cadre réservé à<br/>l'administration</b> |
| <b>NUMERO DE<br/>DOSSIER</b>                |
| <b>DATE DE DEPOT</b>                        |

IDCC \_\_\_\_\_ (Identifiant de la Convention Collective : consultez [www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc/](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc/))  
 Délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement  
 CFDT  CFTC  CGC  CGT  FO  Autre(s)  Aucun

2- LE TEXTE DEPOSE

Date de signature \_\_\_\_\_ Date de notification (aux organisations syndicales  
représentatives dans l'entreprise ou l'établissement) \_\_\_\_\_  
 jj mm aaaa jj mm aaaa

Ce texte est déposé pour :

Un ou plusieurs établissements\*  Un groupe<sup>(1)</sup>  Un groupement inter-entreprises<sup>(1)</sup>   
 Une entreprise  Une UES<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup>joindre la liste des différents établissements ou entreprises concernés

Ce texte est signé par :

Un ou des délégués syndicaux  % de voix recueillies par les signataires aux dernières  
élections (1<sup>er</sup> tour CE ou DP) : \_\_\_\_\_ %  
 Le Comité d'entreprise<sup>(2)</sup> (ou DUP)  % de voix recueillies par les signataires aux dernières  
élections : \_\_\_\_\_ %  
 Le délégué du personnel<sup>(2)</sup>  % de voix recueillies par les signataires aux dernières  
élections : \_\_\_\_\_ %

<sup>(2)</sup>Transmettre le PV de validation de la Commission Paritaire Nationale de Branche (hors épargne salariale)  
 Un salarié mandaté<sup>(3)</sup>  Les salariés<sup>(4)</sup>  L'employeur seul<sup>(4)</sup>   
 (ratification à la majorité des 2/3) (Décision unilatérale)

<sup>(3)</sup>Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés  
<sup>(4)</sup>modalités de conclusion des textes relatifs aux dispositifs d'intéressement, de participation ou de plans d'épargne

Sur quel(s) thème(s) ? indiquez  
le(s) différent(s) thème(s) abordé(s) \_\_\_\_\_

NAO (Préciser s'il est conclu dans le cadre d'une négociation obligatoire)

Cet imprimé doit être adressé à la DDTEFP du lieu de conclusion du texte



## ANNEXE VI

---

### FORMULAIRE TYPE DE SIGNALEMENT AU DÉPOSANT

D'après les documents et informations à la disposition des services départementaux du travail et après examen sommaire des pièces, il apparaît que l'accord soumis au dépôt présente des conditions de signature/d'élaboration qui ne sont pas conformes aux dispositions légales en vigueur... (*préciser lesquelles*).

Votre attention est appelée sur le fait que la formalité de dépôt ne vaut en aucun cas reconnaissance de la conformité du texte déposé aux prescriptions légales et qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de déposer un accord valide.

Ainsi, il appartient à l'entreprise de procéder à la vérification des éléments figurant sur le bordereau d'enregistrement des accords collectifs, et de présenter un accord qui soit bien valide au regard des dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé qu'un accord, pour être valide, doit remplir les conditions déterminées aux articles de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II du code du travail (notamment art. L. 2232-12 à L. 2232-29), selon qu'il existe ou non un délégué syndical dans l'entreprise (en particulier, il existe des conditions spécifiques de validité des accords signés par des élus du personnel ou des salariés mandatés, notamment).

Par ailleurs, la validité de tout accord peut être contestée devant le juge judiciaire. Aussi, afin de prévenir les conséquences d'une telle contestation, il revient au déposant de s'assurer que l'accord qu'il dépose répond bien aux conditions légales et réglementaires en vigueur.

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Nomination*

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

*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

### **Arrêté du 9 juillet 2009 portant nomination**

NOR : MTSO0980974A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble 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 l'arrêté portant réintégration de M. Daniel CUCHEVAL dans son corps d'origine et affectation à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane ;

Vu la vacance temporaire de l'emploi de directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – M. Daniel CUCHEVAL, directeur du travail affecté à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane, est chargé de l'intérim de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Art. 2. – 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, de la solidarité et de la ville.

Fait à Paris, le 9 juillet 2009.

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

Pour les ministres et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services*  
L. ALLAIRE

Copie à :

- DDTEFP de Guyane ;
- préfecture de Guyane.

*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

### *Accord*

### *Budget*

### *Direction de l'administration générale et de la modernisation des services*

### *Direction des relations du travail*

#### **Délégation de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail)**

NOR : MTSO0980993X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Entre :

M. Luc ALLAIRE, directeur de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO), représentant de l'ordonnateur principal et directeur des affaires financières, désigné sous le terme de « délégrant », d'une part,

Et M. Jean-Denis COMBREXELLE, directeur général du travail désigné sous le terme de « délégataire », d'autre part ;

Vu la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances ;

Vu le décret n° 2006-975 modifié du 1<sup>er</sup> août 2006 portant code des marchés publics ;

Vu le décret n° 2005-54 du 27 janvier 2005 relatif au contrôle financier au sein des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'Etat ;

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 modifié relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale ;

Vu l'arrêté du 22 août 2006 modifié relatif à l'organisation de la direction générale du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié relatif au contrôle financier des programmes et des services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'article 4 de l'arrêté du 25 avril 2003 relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions ;

Considérant la nécessité d'adapter la chaîne de la responsabilité aux nouveaux rôles définis par la loi organique relative aux lois de finances de 2001 ;

Considérant la nécessité de garantir le respect des normes et la cohérence en matière financière, tout en optimisant le processus d'allocation des ressources ;

Considérant la nécessité d'établir des règles de gestion renouvelées en adéquation avec les exigences du code des marchés publics et du contrôle interne pour assurer l'exécution du programme 111 ;

Il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Objet de la délégation de gestion*

Par la présente délégation de gestion, le délégrant confie au délégataire la fonction d'ordonnateur, la mise en place des crédits du programme, la validation des actes relatifs à la gestion et à la consommation des crédits d'autorisations d'engagement (AE) et crédits de paiement (CP) pour l'ensemble de ses dépenses, à l'exception de celles imputées sur l'unité opérationnelle (UO) spécifique « DGT-Mars-SDSI » du budget opérationnel (BOP) d'administration centrale du programme 111 dont les modalités de gestion sont précisées en annexe. Elle organise le pouvoir adjudicateur en ce qui concerne les segments d'achat relevant de sa compétence.

#### Article 2

##### *Actes de gestion confiés au délégataire*

##### *2.1. Au titre de l'ordonnateur du budget*

A ce titre, le délégataire :

- prépare les éléments relatifs à la programmation budgétaire initiale du programme en vue de l'élaboration du document de programmation budgétaire initiale (DPBI) prévu à l'article 5 du décret du 27 janvier 2005 sus-visé et les communique au délégrant (bureau du budget et du dialogue de gestion – BBDG) ;

- met en place les crédits du programme, dote les BOP, effectue les mouvements internes au programme et, en sa qualité de responsable de BOP, dote les unités opérationnelles.

En outre, le délégataire :

- évalue les besoins de reports ;
- formule les demandes de création de fonds de concours ;
- justifie les demandes de décrets d'avance et d'annulation, de décrets de virement et de transfert et les demandes à inscrire en loi de finances rectificative ;
- propose des demandes de modifications de la nomenclature par destination et nature (articles d'exécution et comptes PCE) et les transmet au délégant (BBDG).

## 2.2. Au titre de l'ordonnateur des dépenses

Le délégant confie au délégataire, dans les conditions fixées ci-après, l'ordonnancement des dépenses relevant de sa compétence, soit l'ensemble des actes de gestion, de l'engagement juridique à la certification du service fait.

### Article 3

#### Obligations du délégataire

Le délégataire est chargé d'exécuter les dépenses prévues dans les conditions et limites fixées par le présent document, notamment :

#### 3.1. Au titre du budget

Le délégataire :

- s'engage à respecter les normes budgétaires applicables aux programmes et aux BOP de l'administration centrale ;
- communique au délégant, à sa demande, les éléments nécessaires au contrôle des missions déléguées.

A cet effet :

- il transmet les documents mentionnés à l'article 2.1 dans les délais et sous la forme définis par le décret du 27 janvier 2005 et l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié susvisés ;
- il met en place, dans les deux premiers mois de l'exercice, au moins 85 % des crédits du programme ;
- il apporte les justificatifs nécessaires à l'examen par le délégataire des demandes de report, de fonds de concours, des décrets d'avance, de virement, d'annulation, de transfert, des demandes à inscrire en LFR, ainsi que des demandes de modifications de nomenclature.

#### 3.2. Au titre des dépenses

3.2.1. Il met en place un circuit de validation interne permettant d'assurer les contrôles nécessaires. Ces contrôles de premier niveau (1) sont définis par le délégataire et doivent être adaptés pour permettre d'assurer un contrôle de fond en ce qui concerne les supports juridiques notamment ceux dont le montant est inférieur à 90 000 € (HT).

Les contrôles peuvent se matérialiser par la définition dans Accord LOLF d'un workflow Service gestionnaire délégué (SGD) vers Service gestionnaire (SG) au sein duquel le SG réalise les contrôles.

3.2.2. Avant signature par le représentant du pouvoir adjudicateur, le délégataire soumet à l'avis conforme du bureau de la comptabilité et de la commande publique (BCCP) de la DAGEMO, l'ensemble des propositions d'engagement juridique (2) – hors bons de commande sur marché – supérieurs ou égaux à 90 000 € (HT) et tous les avenants et marchés complémentaires sur les dossiers afférents. Les marchés publics sont soumis au contrôle à deux étapes de la procédure : avant la publicité et avant la notification du marché.

Le BCCP est destinataire de l'ensemble des éléments nécessaires à un examen pertinent du dossier. En particulier, lorsque qu'un marché est inclus dans une opération, l'ensemble des éléments relatifs à cette opération lui sont communiqués.

Au vu des observations du BCCP, le délégataire communique par voie électronique dans les deux jours ouvrés les suites à donner sur le projet (attente pour corrections, validation en l'état...). Les dossiers devant faire l'objet d'un visa du contrôleur budgétaire, en application de l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié susvisé, lui sont communiqués par le BCCP accompagnés des avis émis.

3.2.3. Il met à disposition les équipes et l'ensemble des pièces justificatives nécessaires dans le cadre des contrôles *a posteriori* mentionnés à l'article 4.2.4 de la présente délégation de gestion.

3.2.4. Au titre de l'animation du contrôle interne :

- le délégataire désigne au sein de ses services un référent du contrôle interne, interlocuteur du bureau de la comptabilité et de la commande publique pour l'ensemble des problématiques liées au circuit et à l'exécution de la dépense.
- il participe activement à la réalisation du plan d'action ministériel de contrôle interne (PAM) et aux travaux de rédaction des supports de contrôle interne (référentiels, guide de procédure, etc.) pilotés par le BCCP ;

(1) Exhaustifs ou par sondage, hiérarchiques ou mutuels.

(2) Marchés publics, subventions, conventions, etc.

- dans la déclinaison du PAM, il assure la mise en œuvre d'un plan d'action annuel de contrôle interne au sein de ses services.

#### Article 4

##### *Obligations du délégant*

###### *4.1. Au titre du budget*

Au titre de l'exécution budgétaire, le délégant (bureau du budget et du dialogue de gestion – BBDG) :

- adapte les règles budgétaires applicables aux programmes et aux BOP de l'administration centrale, et veille au respect de ces normes ;
- prépare le document de programmation budgétaire initiale (DPBI) et le présente au visa du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) ;
- instruit et présente au CBCM les demandes de reports formulées par le délégataire ;
- instruit les demandes de création de fonds de concours ;
- tient les tableaux de synthèse relatifs à l'ensemble des crédits ouverts ;
- centralise et instruit les demandes de décrets d'avance et d'annulation, de décrets de virement et de transfert et les demandes à inscrire en loi de finances rectificative ;
- centralise et expertise les demandes de modifications de la nomenclature par destination (mission, programme, action) et nature (art. d'exécution et comptes PCE).

###### *4.2. Au titre des dépenses*

4.2.1. Les avis rendus en application de l'article 3.2.2 de la présente délégation sont émis par écrit dans les 6 jours ouvrés suite à la communication du dossier complet.

4.2.2. Le BCCP se tient à la disposition des services gestionnaires pour toute demande d'expertise relative à la dépense.

4.2.3. Le BCCP participe à la demande du délégataire aux commissions mises en place pour l'examen des offres et l'attribution des marchés.

4.2.4. Le bureau de la comptabilité et de la commande publique réalisera ponctuellement des plans de contrôles sur pièces et sur place, principalement sur le champ des compétences déléguées (certification du service fait, régularité juridique des actes de dépense inférieurs à 90 000 €, recensements comptables, etc.) et sur le respect de la présente délégation. Formalisé par un cahier des charges, tout plan de contrôle fera l'objet d'un rapport remis au responsable du service.

4.2.5. Le délégant anime les travaux de contrôle interne et apporte un appui aux services pour la mise en œuvre des plans d'actions mentionnés à l'article 3.2.4 de la présente délégation.

#### Article 5

##### *L'organisation du pouvoir adjudicateur*

Le pouvoir adjudicateur est organisé en fonction des segments d'achat dont la liste est annexée à la présente délégation.

Au titre du pouvoir adjudicateur, le délégataire :

- assure tous les ans le recensement ministériel des besoins pour les segments qui lui sont rattachés ;
- alimente le recensement ministériel des besoins des autres responsables de segments ;
- définit et organise au sein de ses services, ou par délégation expresse au profit d'un autre représentant du pouvoir adjudicateur, les modalités de passation des marchés qui relèvent de ses segments (1) ;
- signe les actes de procédure et définit formellement les niveaux de délégation de signature applicables dans son service ;
- procède au recensement économique des marchés publics supérieurs à 90 000 € HT auprès du comptable (2) ;
- transmet les décisions de reconduction au contrôle budgétaire.

#### Article 6

##### *Information du contrôleur budgétaire et comptable ministériel*

Après signature du présent document, le délégant en adresse une copie au contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

#### Article 7

##### *Modification de la délégation de gestion*

Toute modification des conditions ou des modalités d'exécution du présent document, définie d'un commun accord entre les parties, fait l'objet d'un avenant dont une copie est transmise au contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

(1) Il ne sera pas mis fin aux marchés passés par un service non responsable du segment concerné.

(2) Décret n° 2006-1071 du 28 août 2006 relatif au recensement des marchés publics.

Article 8

*Durée de la délégation de gestion*

La présente délégation de gestion annule et remplace la charte de gestion signée en février 2008. Elle prend effet à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Elle sera reconduite tacitement sous réserve des conclusions d'un bilan d'application qui sera adressé au délégant et soumis au comité de pilotage du contrôle interne au cours du dernier trimestre de l'année.

Article 9

*Conservation et archivage des dossiers*

Le délégataire assure et met en place les procédures relatives à la conservation des pièces constituant les dossiers de gestion (actes de procédure, engagements juridiques, services faits).

*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

L. ALLAIRE

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBEXELLE

## ANNEXE I

## Cartographie des segments d'achat et des services responsables

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS                    | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|--|-----------------------------|---|-------------|
|  | Abonnement et documentation | Abonnements journaux et magazines et prestations liées.                         | DAC         |
|  |                             | Enregistrements sonores audio & informatiques.                                  | DAC         |
|  |                             | Ouvrages de documentation technique et générale tous supports.                  | DAC         |
|  | Affranchissement            | Affranchissement et expédition.   | DAC         |
|  |                             | Matériel d'affranchissement.  | DAC         |
|  | Déplacement                 | Agence de voyage et autres services de déplacement.                             | DAC         |
|  | Prestations générales       | Fourniture et petit matériel de bureau.   | DAC         |
|  |                             | Mobilier (achat et location).   | DAC         |
|  |                             | Denrées alimentaires.   | DAC         |
|  |                             | Habillement.  | DAC         |
|  |                             | Matériel de surveillance.   | DAC         |
|  |                             | Fourniture de papier et dérivés (enveloppes...).                                | DAC         |
|  |                             | Diverses spécialités pharmaceutiques.   | DAC         |
|  |                             | Blanchisserie, teinturerie.   | DAC         |
|  |                             | Enlèvement, tri, stockage des ordures ménagères.                                | DAC         |
|  |                             | Nettoyage des locaux.   | DAC         |
|  |                             | Matériel électrique.  | DAC         |
|  |                             | Outillage.  | DAC         |
|  |                             | Gardiennage, surveillance d'immeuble...   | DAC         |
|  |                             | Frais de représentation et de manifestations des services, locations de salles. | DAC         |
| Formations générales des agents du ministère.                      | INTEFP                      |   |             |
| Formations informatiques à l'attention des informaticiens de l'AC. | SDSI                        |   |             |

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS                          | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|--|-----------------------------------|---|-------------|
| Fonctionnement courant   |                                   | Démarché qualité, audit conseil, études organisationnelles.                                     | DAC         |
|  |                                   | Aide psychologique.   | SDCC        |
|  |                                   | Politique de protection sociale.  | SDCC        |
|  |                                   | Services juridiques.  | SDCC        |
|  | <b>Restauration</b>               | Restauration collective.  | DAC         |
|  | <b>Transport</b>                  | Transport de personnes.   | DAC         |
|  |                                   | Transport de matériel, marchandises.  | DAC         |
|  | <b>Véhicules</b>                  | Achat et location de véhicules légers.  | DAC         |
|  |                                   | Entretien de véhicules légers.  | DAC         |
|  |                                   | Carburants, lubrifiants.  | DAC         |
|  |                                   | Matériel de transport.  | DAC         |
|  |                                   | Véhicules spécifiques.  | DAC         |
|  |                                   | Assurances automobiles.   | DAC         |
|  |                                   | Contrôle technique automobile.  | DAC         |
| Communication  | <b>Événementiel</b>               | Colloques, séminaires et rencontres (préparation, coordination et organisation).                | DICOM       |
|  | <b>Opération de communication</b> | Réalisation de stands (salons, foires...).  | DICOM       |
|  |                                   | Conférences et revues de presse.  | DICOM       |
|  |                                   | Achat et gestion d'espaces publicitaires.   | DICOM       |
|  |                                   | Campagnes de communication (préparation, conception, coordination, suivi et évaluation).        | DICOM       |
|  |                                   | Plates-formes de renseignement téléphonique (suivi et mise en œuvre).                           | DICOM       |
|  |                                   | Publications d'ouvrages.  | DICOM       |
|  |                                   | Services d'agence de presse écrite, photographique, radio ou télédiffusée ou cinématographique. | DICOM       |
|  |                                   | Services de conception d'expositions temporaires.   | DICOM       |
|  |                                   | Service de création graphique et multimédia.  | DICOM       |
| Services de conception, de production, de distribution, de projection, de traduction et de promotion ou de publicité de films ou d'œuvre audiovisuelles et multimédia. | DICOM                             |   |             |



| NATURE D'ACHAT    | SEGMENTS                           | SOUS-SEGMENTS  | RESPONSABLE  |       |
|-------------------|------------------------------------|--|--|-------|
|                   |                                    | Service de gestion de la vidéothèque.  | DICOM  |       |
|                   |                                    | Service de conception, réalisation et commande de reportages photographiques.          | DICOM  |       |
|                   |                                    | Gestion de la photothèque.   | DICOM  |       |
|                   |                                    | Assistance rédactionnelle.   | DICOM  |       |
|                   | <b>Etude de communication</b>      | Sondages et études d'opinion.  | DICOM  |       |
|                   |                                    | Etudes préalables et postérieures aux actions nationales d'information.                | DICOM  |       |
|                   |                                    | Etudes de lectorat ou d'évaluation des publications.                                   | DICOM  |       |
|                   |                                    | Action d'évaluation des campagnes.   | DICOM  |       |
|                   | <b>Etudes</b>                      | <b>Etudes, évaluations et recherches dans le champ de la mission travail et emploi</b> | Etudes, évaluations et recherches inscrites au programme de travail de la DARES.   | DARES |
|                   |                                    | <b>Etudes, évaluations et recherches sur les conditions de travail</b>                 | Prestations de services d'études scientifiques et médicales sur les conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail. | DGT   |
| <b>Immobilier</b> | <b>Loyers et charges locatives</b> | Locations immobilières.  | DAC  |       |
|                   | <b>Prestations de bâtiments</b>    | Charges connexes aux loyers.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Aménagement de locaux.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Maintenance des ascenseurs et monte-charges.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Sécurité incendie.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Désinfection, dératisation, désinsectisation...  | DAC  |       |
|                   |                                    | Autres entretiens immobiliers.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Équipement électrique et d'éclairage.  | DAC  |       |
|                   |                                    | Peintures, vernis, adjuvants encres d'imprimerie.                                      | DAC  |       |
|                   | Services d'architecture.           | DAC  |  |       |
|                   | <b>Energie et fluide</b>           | Eau.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Électricité.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Gaz.   | DAC  |       |
|                   |                                    | Chauffage et climatisation.  | DAC  |       |

| NATURE D'ACHAT           | SEGMENTS                         | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|--------------------------|----------------------------------|---|-------------|
|                          |                                  | Autres énergies.  | DAC         |
|                          | <b>Travaux publics</b>           | Autres travaux.   | DAC         |
| <b>Télécommunication</b> | <b>Téléphonie</b>                | Équipement et maintenance de matériel.  | DAC         |
|                          |                                  | Services de téléphonie filaire et mobile (abonnements et communications).   | DAC         |
|                          | <b>Réseau</b>                    | Équipement et maintenance de matériel.  | SDSI        |
| <b>Informatique</b>      | <b>Internet</b>                  | Services de réseaux de transmission de données (abonnements et communications).                                       | SDSI        |
|                          |                                  | Conception, réalisation et maintenance des sites Internet grand public.   | DICOM       |
|                          |                                  | Conception, réalisation et maintenance des sites Internet métier.   | SDSI        |
|                          | <b>Logiciels</b>                 | Acquisition et maintenance des logiciels et progiciels.   | SDSI        |
|                          | <b>Matériel informatique</b>     | Matériel informatique (bureautique, serveurs...).   | SDSI        |
|                          |                                  | Maintenance matériel informatique.  | SDSI        |
|                          |                                  | Consommables informatiques.   | DAC         |
|                          |                                  | Matériel informatique d'infrastructure nationale (réseau, routeurs, serveurs hébergeant les applications nationales). | SDSI        |
|                          |                                  | Maintenance et entretien des serveurs.  | SDSI        |
|                          | <b>Prestations informatiques</b> | AMO informatique.   | SDSI        |
|                          |                                  | Prestations d'analyse et de développement des systèmes d'information.   | SDSI        |
|                          |                                  | Autres services informatiques.  | SDSI        |
|                          |                                  | Assistance informatique.  | SDSI        |
|                          | <b>Etudes informatiques</b>      | Prestations de services d'études informatiques.   | SDSI        |
|                          | <b>Impression</b>                | Impression.   | DAC         |
|                          |                                  | Routage.  | Tous        |
|                          |                                  | Impression, routage et saisie de données sur opération.   | Tous        |

| NATURE D'ACHAT      | SEGMENTS  | SOUS-SEGMENTS                                 | RESPONSABLE |
|---------------------|---|---|-------------|
| <b>Reprographie</b> | <b>Reprographie</b>   | Matériel de reprographie (achat et location). | DAC         |
|                     |   | Photocopieurs.                                | DAC         |
|                     |   | Maintenance de reprographie.                  | DAC         |
| <b>Prud'hommes</b>  | Toute dépense proprement spécifique à l'opération électorale. |   | DGT         |

## ANNEXE À LA DÉLÉGATION DE GESTION CONCERNANT LA FONCTION D'ORDONNATEUR ET L'ORGANISATION DU POUVOIR ADJUDICATEUR ENTRE LE DAGEMO ET LE DGT

### PRÉAMBULE

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail prévoit la mise en place d'un système de mesure de la représentativité des organisations syndicales devant aboutir à donner, en 2013, une carte du paysage syndical et de sa représentativité basée sur les élections syndicales se déroulant au sein des entreprises.

La mesure de cette représentativité suppose la mise en place d'un outil informatique permettant de prendre en compte et de traiter les différents résultats des élections concernées.

La conduite de cette opération nécessite la mise en place d'une organisation et d'un circuit de gestion coordonnés entre le DAGEMO (pouvoir adjudicateur sur le segment d'achat « prestations informatiques ») et le DGT (responsable du programme 111) qui constituent une dérogation aux principes posés par la délégation de gestion passée entre le DAGEMO et le DGT.

Toutes les consignes de gestion dans le SI-ACCORD contenues dans le présent document seront traduites automatiquement avec leur correspondance dans le SI-CHORUS à sa mise en place en 2011 sans qu'il soit besoin de passer un avenant.

### 1. Objet de l'annexe

La présente annexe a pour objet de préciser les modalités de gestion de l'unité opérationnelle (UO) spécifique « DGT-Mars-SDSI » du BOP d'administration centrale du programme 111.

Par exception aux stipulations de la délégation de gestion entre le DAGEMO et le DGT, le DAGEMO demeure chargé de la gestion des crédits et de l'exécution des dépenses imputées sur l'Unité Opérationnelle (UO) spécifique « DGT-Mars-SDSI » du BOP d'administration centrale du programme 111 relevant de la compétence du DGT.

### 2. Organisation et périmètre des opérations

Cette UO qui regroupe les crédits nécessaires à l'opération de « Mesure de l'audience de représentativité syndicale (MARS) » est codifiée dans ACCORD sous le numéro 00107566. Elle est placée sous la responsabilité du sous-directeur des systèmes d'information de la DAGEMO.

Elle ne concerne que les marchés concourant à la mise en place du système d'information permettant de stocker et d'utiliser les informations en provenance des entreprises lors des élections permettant la mesure de la représentativité prévue par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, notamment, marchés de maîtrise d'œuvre et marchés d'assistance à la maîtrise d'ouvrage.

La sous-direction des systèmes d'information (SDSI) de la DAGEMO est en charge de la conduite des opérations sur le segment d'achat « prestations informatiques » dont elle a la responsabilité.

Pour les différents marchés concourant à la mise en place du système d'information MARS, la SDSI a la charge, en concertation avec le bureau RT2 de la DGT, de mettre en œuvre l'intégralité des procédures applicables à la passation des marchés publics, de la publication au *BOAMP* jusqu'à la notification au titulaire.

Les habilitations (SGD/SG/NOT) nécessaires à la saisie et au suivi des actes dans ACCORD concernant le projet MARS sont données aux agents du bureau des affaires financières et juridiques (BAFJ) de la SDSI dans les mêmes conditions que celles relatives au programme 155.

Les délégations de signatures du DAGEMO aux agents de la SDSI au titre du programme 155 sont réputées valables pour ce qui concerne la gestion du projet MARS à partir des crédits du programme 111.

La consommation des crédits d'AE et de CP se fera au titre de la sous-action 3 « Mesure de l'audience de représentativité syndicale (MARS) » dans l'action 3 « Dialogue social et démocratie sociale » du programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ».

### 3. Définition du circuit de gestion

#### 3.1. Les actes de gestion incombant au DAGEMO

3.1.1. En qualité d'ordonnateur principal délégué de la dépense, la sous-direction des systèmes d'information de la DAGEMO à la charge de :

- gérer les crédits de l'UO 00107566 en mettant en place et en dotant les structures comptables (OI et RC) nécessaires à la passation et aux paiements des marchés publics dont il assure la gestion, tant au niveau des crédits de fonctionnement que des crédits d'investissement ;
- saisir les données concernant les engagements juridiques, notamment les marchés formalisés et les bons de commande sur marché, dans ACCORD ;
- certifier les services faits notamment pour les prestations relevant de la maîtrise d'œuvre et d'assistance à maîtrise d'ouvrage ;
- saisir les réceptions permettant le paiement des factures émises par les différents titulaires ;
- suivre la consommation des crédits d'AE et de CP et d'en rendre compte au DGT ;

- saisir toutes les opérations de fin de gestion concernant le projet MARS et de fournir au DGT un dossier l’informant des montants à inscrire dans ORCHIDEE, notamment au titre des provisions pour charges et des charges à payer ;
- mettre en œuvre les procédures de fin de gestion concernant les calculs afférents à la ventilation des crédits d’investissement pour la mise à jour de la comptabilité de l’Etat ;
- calculer les demandes de crédits report sur l’UO 00107566 et d’en informer le DGT pour que ce dernier en fasse la demande selon les conditions mises en place par la direction du budget.

### 3.1.2. Au titre de la gestion ACCORD

Pour effectuer les saisies dans ACCORD, la SDSI utilisera la codification suivante :

| ZONES DE SAISIE ACCORD     | CODES      |
|----------------------------|------------|
| Programme-Article regroupé | 0111_02    |
| Action sous-action         | 0111_02_32 |
| Code service               | 00107566   |
| BOP OBI                    | 11101C     |
| Workflow                   | 00107566   |

Tout ajout de compte PCE nécessaire à la qualification des dépenses imputables au projet MARS fera l’objet d’une demande de création par la SDSI auprès de la DGT. Cette dernière fera le nécessaire pour que la création de ces nouveaux comptes PCE soit faite dans les meilleurs délais.

## 3.2. Les actes de gestion relevant du DGT

### 3.2.1. Au titre des marchés publics

Le DGT définit les besoins à couvrir pour la réalisation du projet MARS.

En concertation avec le DAGEMO chargé d’établir un budget prévisionnel, il estime le besoin en crédits d’AE et de CP nécessaires pour couvrir les dépenses des marchés à venir ou en cours et les intègre dans ses demandes de crédits à l’occasion de l’élaboration des projets de loi de finances. Ces crédits sont retracés dans le DPBI soumis chaque année au visa du contrôle budgétaire.

Il suit avec le DAGEMO, dans le cadre des comités de pilotage mis en place à cet effet, la bonne réalisation des différentes prestations demandées aux titulaires des marchés publics relatifs au projet MARS.

Il fournit au DAGEMO pour les marchés gérés par la SDSI les attestations de service fait en utilisant les documents mis en place par cette dernière.

### 3.2.2. Au titre de la gestion budgétaire

Le DGT dote, chaque année budgétaire, l’UO 00107566 avec les crédits d’AE et de CP indispensables à la passation et au paiement des marchés relatifs au projet MARS, sur le fondement d’un budget prévisionnel.

Il met en place, en concertation avec le DAGEMO, un échéancier de mise à disposition des crédits inscrits en loi de finances sur son programme (P111) en fonction des besoins en crédits d’AE et de CP pour assurer la gestion courante des marchés MARS.

Il organise des réunions de suivi budgétaire et comptable avec le DAGEMO selon un calendrier à fixer d’un commun accord.

## 4. Durée de l’annexe

La présente annexe prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et pendant toute la durée du projet MARS.

La présente annexe sera caduque de fait en cas de modification substantielle, notamment de l’organisation du pouvoir ordonnateur ou du pouvoir adjudicateur, ou d’annulation de la délégation de gestion entre le DAGEMO et le DGT.

## 5. Conservation et archivage des dossiers

Le DAGEMO assure et met en place les procédures relatives à la conservation des pièces constituant les dossiers de gestion, notamment les actes des procédures, les engagements juridiques et les services faits.

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Accord*

### *Budget*

### *Direction de l'administration générale et de la modernisation des services*

### *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*

### **Délégation de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail)**

NOR : MTSO0980994X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Entre :

M. Luc ALLAIRE, directeur de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO), représentant de l'ordonnateur principal et directeur des affaires financières, désigné sous le terme de « déléguant », d'une part,

Et M. Antoine MAGNIER, directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques désigné sous le terme de « délégataire », d'autre part ;

Vu la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances ;

Vu le décret n° 2006-975 du 1<sup>er</sup> août 2006 modifié portant code des marchés publics ;

Vu le décret n° 2005-54 du 27 janvier 2005 relatif au contrôle financier au sein des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'Etat ;

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 modifié relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié relatif au contrôle financier des programmes et des services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'article 4 de l'arrêté du 25 avril 2003 relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions ;

Vu l'arrêté du 22 septembre 1997 modifié relatif à l'organisation de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques en sous-directions ;

Considérant la nécessité d'adapter la chaîne de la responsabilité aux nouveaux rôles définis par la loi organique relative aux lois de finances de 2001 ;

Considérant la nécessité de garantir le respect des normes et la cohérence en matière financière, tout en optimisant le processus d'allocation des ressources ;

Considérant la nécessité d'établir des règles de gestion renouvelées en adéquation avec les exigences du code des marchés publics et du contrôle interne pour assurer l'exécution du programme 155,

Il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Objet de la délégation de gestion*

Par la présente délégation de gestion, le déléguant confie au délégataire la fonction d'ordonnateur, la mise en place des crédits des UO du BOP, la validation des actes relatifs à la gestion et à la consommation des crédits d'autorisations d'engagement (AE) et crédits de paiement (CP) sur l'ensemble des dépenses du BOP. Elle organise le pouvoir adjudicateur en ce qui concerne les segments d'achat relevant de sa compétence.

#### Article 2

##### *Actes de gestion confiés au délégataire*

##### *2.1. Au titre de l'ordonnateur du budget*

Le délégataire :

- prépare les documents prévisionnels de gestion (DPG) du BOP prévus à l'article 6 du décret du 27 janvier 2005 susvisé et les communique au déléguant (bureau du budget et du dialogue de gestion – BBDG) ;
- en sa qualité de responsable de BOP, dote les unités opérationnelles et effectue les mouvements internes au BOP.

## 2.2. *Au titre de l'ordonnateur des dépenses*

Le délégant confie au délégataire, dans les conditions fixées ci-après, l'ordonnancement des dépenses relevant de sa compétence, soit l'ensemble des actes de gestion de l'engagement juridique à la certification du service fait.

### Article 3

#### *Obligations du délégataire*

Le délégataire est chargé d'exécuter les dépenses prévues dans les conditions et limites fixées par le présent document notamment :

#### 3.1. *Au titre du budget*

Le délégataire :

- s'engage à respecter les normes budgétaires applicables aux BOP ;
- communique au délégant, à sa demande, les éléments nécessaires au contrôle des missions déléguées ;
- transmet les documents mentionnés au 2.1 dans les délais et sous la forme définis par le décret du 27 janvier 2005 et l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié susvisés.

#### 3.2. *Au titre des dépenses*

3.2.1. Il met en place un circuit de validation interne permettant d'assurer les contrôles nécessaires. Ces contrôles de premier niveau (1) sont définis par le délégataire et doivent être adaptés pour permettre d'assurer un contrôle de fond en ce qui concerne les supports juridiques notamment ceux dont le montant est inférieur à 90 000 € (HT).

Les contrôles peuvent se matérialiser par la définition dans Accord LOLF d'un workflow service gestionnaire délégué (SGD) vers service gestionnaire (SG) au sein duquel le SG réalise les contrôles.

3.2.2. Avant signature par le représentant du pouvoir adjudicateur, il soumet à l'avis conforme du bureau de la comptabilité et de la commande publique (BCCP) de la DAGEMO, l'ensemble des projets d'engagement juridique (2) – hors bons de commande sur marché – supérieurs ou égaux à 90 000 € (HT) et tous les avenants et marchés complémentaires sur les dossiers afférents. Les marchés publics sont soumis au contrôle à deux étapes de la procédure : avant la publicité et avant la notification du marché.

Le BCCP est destinataire de l'ensemble des éléments nécessaires à un examen pertinent du dossier. En particulier, lorsque qu'un marché est inclus dans une opération, l'ensemble des éléments relatifs à cette opération lui sont communiqués.

Au vu des observations du BCCP, le délégataire communique par voie électronique dans les deux jours ouvrés les suites à donner sur le projet (attente pour corrections, validation en l'état...). Les dossiers devant faire l'objet d'un visa au contrôle budgétaire en application de l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié susvisé lui sont communiqués par le BCCP accompagnés des avis émis.

3.2.3. Il met à disposition les équipes et l'ensemble des pièces justificatives nécessaires dans le cadre des contrôles *a posteriori* mentionnés à l'article 4.2.4 de la présente délégation de gestion.

3.2.4. Au titre de l'animation du contrôle interne :

Il désigne au sein de ses services un référent du contrôle interne, interlocuteur du bureau de la comptabilité et de la commande publique pour l'ensemble des problématiques liées au circuit et à l'exécution de la dépense.

Il participe activement à la réalisation du Plan d'action ministériel de contrôle interne (PAM) et aux travaux de rédaction des supports de contrôle interne (référentiels, guide de procédure, etc.) pilotés par le BCCP.

Dans la déclinaison du PAM, il assure la mise en œuvre d'un plan d'action annuel de contrôle interne au sein de ses services.

### Article 4

#### *Obligations du délégant*

#### 4.1. *Au titre du budget*

Au titre de l'exécution budgétaire, le délégant (bureau du budget et du dialogue de gestion – BBDG) :

- adapte les règles budgétaires applicables aux BOP de l'administration centrale, et veille au respect de ces normes ;
- prépare les documents prévisionnels de gestion (DPG) du BOP et les soumet à l'avis du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM).

#### 4.2. *Au titre des dépenses*

4.2.1. Les avis rendus en application de l'article 3.2.2 de la présente délégation sont émis par écrit dans les six jours ouvrés suite à la communication du dossier complet.

(1) Exhaustifs ou par sondage, hiérarchiques ou mutuels.

(2) Marchés publics, subventions, conventions, etc.

- 4.2.2. Le bureau de la comptabilité et de la commande publique se tient à la disposition des services gestionnaires pour toute demande d'expertise relative à la dépense.
- 4.2.3. Le BCCP participe à la demande du délégataire aux commissions mises en place pour l'examen des offres et l'attribution des marchés.
- 4.2.4. Le bureau de la comptabilité et de la commande publique réalisera ponctuellement des plans de contrôles sur pièces et sur place principalement sur le champ des compétences déléguées (certification du service fait, régularité juridique des actes de dépense inférieurs à 90 000 €, recensements comptables, etc.) et sur le respect de la présente délégation. Formalisé par un cahier des charges, tout plan de contrôle fera l'objet d'un rapport remis au responsable du service.
- 4.2.5. Le délégant anime les travaux de contrôle interne et apporte un appui aux services pour la mise en œuvre des plans d'actions mentionnés à l'article 3.2.4 de la présente délégation.

#### Article 5

##### *L'organisation du pouvoir adjudicateur*

Le pouvoir adjudicateur est organisé en fonction des segments d'achat dont la liste est annexée à la présente délégation.

Au titre du pouvoir adjudicateur, le délégataire :

- assure tous les ans le recensement ministériel des besoins sur les segments qui lui sont rattachés ;
- alimente le recensement ministériel des besoins des autres responsables de segment ;
- définit et organise au sein de ses services, ou par délégation expresse au profit d'un autre représentant du pouvoir adjudicateur, les modalités de passation des marchés qui relèvent de ses segments ;
- signe les actes de procédure et définit formellement les niveaux de délégation de signature applicables dans son service ;
- procède au recensement économique des marchés publics supérieurs à 90 000 € HT auprès du comptable (1) ;
- transmet les décisions de reconduction au contrôle budgétaire.

#### Article 6

##### *Information du contrôleur budgétaire et comptable ministériel*

Après signature du présent document, le délégant en adresse une copie au contrôleur budgétaire et comptable du ministère.

#### Article 7

##### *Modification de la délégation de gestion*

Toute modification des conditions ou des modalités d'exécution du présent document, définie d'un commun accord entre les parties, fait l'objet d'un avenant dont une copie est transmise au contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

#### Article 8

##### *Durée de la délégation de gestion*

La présente délégation de gestion annule et remplace la charte de gestion signée en février 2008. Elle prend effet à sa date de publication. Elle sera reconduite tacitement sous réserve des conclusions d'un bilan d'application qui sera adressé au délégant et soumis au comité de pilotage du contrôle interne au cours du dernier trimestre de l'année.

#### Article 9

##### *Conservation et archivage des dossiers*

Le délégataire assure et met en place les procédures relatives à la conservation des pièces constituant les dossiers de gestion (actes de procédure, engagements juridiques, services faits).

*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

L. ALLAIRE

*Le directeur de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques,*

A. MAGNIER

(1) Décret n° 2006-1071 du 28 août 2006 relatif au recensement des marchés publics.



## ANNEXE I

## Cartographie des segments d'achat et des services responsables

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS                    | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|--|-----------------------------|---|-------------|
|  | Abonnement et documentation | Abonnements journaux et magazines et prestations liées.                         | DAC         |
|  |                             | Enregistrements sonores audio & informatiques.                                  | DAC         |
|  |                             | Ouvrages de documentation technique et générale tous supports.                  | DAC         |
|  | Affranchissement            | Affranchissement et expédition.   | DAC         |
|  |                             | Matériel d'affranchissement.  | DAC         |
|  | Déplacement                 | Agence de voyage et autres services de déplacement.                             | DAC         |
|  | Prestations générales       | Fourniture et petit matériel de bureau.   | DAC         |
|  |                             | Mobilier (achat et location).   | DAC         |
|  |                             | Denrées alimentaires.   | DAC         |
|  |                             | Habillement.  | DAC         |
|  |                             | Matériel de surveillance.   | DAC         |
|  |                             | Fourniture de papier et dérivés (enveloppes...).                                | DAC         |
|  |                             | Diverses spécialités pharmaceutiques.   | DAC         |
|  |                             | Blanchisserie, teinturerie.   | DAC         |
|  |                             | Enlèvement, tri, stockage des ordures ménagères.                                | DAC         |
|  |                             | Nettoyage des locaux.   | DAC         |
|  |                             | Matériel électrique.  | DAC         |
|  |                             | Outillage.  | DAC         |
|  |                             | Gardiennage, surveillance d'immeuble...   | DAC         |
|  |                             | Frais de représentation et de manifestations des services, locations de salles. | DAC         |
| Formations générales des agents du ministère.                      |                             | INTEFP  |             |
| Formations informatiques à l'attention des informaticiens de l'AC. | SDSI                        |   |             |

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS            | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE  |       |
|--|---------------------|---|--|-------|
| Fonctionnement courant   |                     | Démarché qualité, audit conseil, études organisationnelles. | DAC  |       |
|  |                     | Aide psychologique.   | SDCC   |       |
|  |                     | Politique de protection sociale.                            | SDCC   |       |
|  |                     | Services juridiques.  | SDCC   |       |
|  | <b>Restauration</b> | Restauration collective.                                    | DAC  |       |
|  | <b>Transport</b>    | Transport de personnes.                                     | DAC  |       |
|  |                     | Transport de matériel, marchandises.                        | DAC  |       |
|  | <b>Véhicules</b>    | Achat et location de véhicules légers.                      | DAC  |       |
|  |                     | Entretien de véhicules légers.                              | DAC  |       |
|  |                     | Carburants, lubrifiants.                                    | DAC  |       |
|  |                     | Matériel de transport.                                      | DAC  |       |
|  |                     | Véhicules spécifiques.                                      | DAC  |       |
|  |                     | Assurances automobiles.                                     | DAC  |       |
|  |                     | Contrôle technique automobile.                              | DAC  |       |
|  | Communication       | <b>Événementiel</b>   | Colloques, séminaires et rencontres (préparation, coordination et organisation). | DICOM |
|  |                     | <b>Opération de communication</b>                           | Réalisation de stands (salons, foires...).                                       | DICOM |
| Conférences et revues de presse.   |                     |   | DICOM  |       |
| Achat et gestion d'espaces publicitaires.  |                     |   | DICOM  |       |
| Campagnes de communication (préparation, conception, coordination, suivi et évaluation).   |                     |   | DICOM  |       |
| Plates-formes de renseignement téléphonique (suivi et mise en œuvre).  |                     |   | DICOM  |       |
| Publications d'ouvrages.   |                     |   | DICOM  |       |
| Services d'agence de presse écrite, photographique, radio ou télédiffusée ou cinématographique.  |                     |   | DICOM  |       |
| Services de conception d'expositions temporaires.  |                     |   | DICOM  |       |
| Service de création graphique et multimédia.   |                     |   | DICOM  |       |
| Services de conception, de production, de distribution, de projection, de traduction et de promotion ou de publicité de films ou d'œuvre audiovisuelles et multimédia. |                     |   | DICOM  |       |
| Service de gestion de la vidéothèque.  |                     |   | DICOM  |       |

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS                           | SOUS-SEGMENTS  | RESPONSABLE  |
|--|------------------------------------|--|--|
|  |                                    | Service de conception, réalisation et commande de reportages photographiques.  | DICOM  |
|  |                                    | Gestion de la photothèque.   | DICOM  |
|  |                                    | Assistance rédactionnelle.   | DICOM  |
|  | <b>Etude de communication</b>      | Sondages et études d'opinion.  | DICOM  |
|  |                                    | Etudes préalables et postérieures aux actions nationales d'information.  | DICOM  |
|  |                                    | Etudes de lectorat ou d'évaluation des publications.   | DICOM  |
|  |                                    | Action d'évaluation des campagnes.   | DICOM  |
|  | <b>Etudes</b>                      | <b>Etudes, évaluations et recherches dans le champ de la mission travail et emploi</b>   | Etudes, évaluations et recherches inscrites au programme de travail de la DARES. |
| <b>Etudes, évaluations et recherches sur les conditions de travail</b> |                                    | Prestations de services d'études scientifiques et médicales sur les conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail. | DGT  |
| <b>Immobilier</b>  | <b>Loyers et charges locatives</b> | Locations immobilières.  | DAC  |
|  | <b>Prestations de bâtiments</b>    | Charges connexes aux loyers.   | DAC  |
|  |                                    | Aménagement de locaux.   | DAC  |
|  |                                    | Maintenance des ascenseurs et monte-charges.   | DAC  |
|  |                                    | Sécurité incendie.   | DAC  |
|  |                                    | Désinfection, dératisation, désinsectisation...  | DAC  |
|  |                                    | Autres entretiens immobiliers.   | DAC  |
|  |                                    | Equipement électrique et d'éclairage.  | DAC  |
|  |                                    | Peintures, vernis, adjuvants encres d'imprimerie.  | DAC  |
|  | Services d'architecture.           | DAC  |  |
|  | <b>Energie et fluide</b>           | Eau.   | DAC  |
|  |                                    | Electricité.   | DAC  |
|  |                                    | Gaz.   | DAC  |
|  |                                    | Chauffage et climatisation.  | DAC  |
|  |                                    | Autres énergies.   | DAC  |

| NATURE D'ACHAT  | SEGMENTS  | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|---|---|---|-------------|
|   | <b>Travaux publics</b>  | Autres travaux.   | DAC         |
| <b>Télécommunication</b>                                | <b>Téléphonie</b>   | Équipement et maintenance de matériel.  | DAC         |
|   |   | Services de téléphonie filaire et mobile (abonnements et communications).   | DAC         |
|   | <b>Réseau</b>   | Équipement et maintenance de matériel.  | SDSI        |
| <b>Informatique</b>                                     | <b>Internet</b>   | Services de réseaux de transmission de données (abonnements et communications).                                       | SDSI        |
|   |   | Conception, réalisation et maintenance des sites Internet grand public.   | DICOM       |
|   |   | Conception, réalisation et maintenance des sites Internet métier.   | SDSI        |
|   | <b>Logiciels</b>  | Acquisition et maintenance des logiciels et progiciels.   | SDSI        |
|   | <b>Matériel informatique</b>                                  | Matériel informatique (bureautique, serveurs...).   | SDSI        |
|   |   | Maintenance matériel informatique.  | SDSI        |
|   |   | Consommables informatiques.   | DAC         |
|   |   | Matériel informatique d'infrastructure nationale (réseau, routeurs, serveurs hébergeant les applications nationales). | SDSI        |
|   |   | Maintenance et entretien des serveurs.  | SDSI        |
|   | <b>Prestations informatiques</b>                              | AMO informatique.   | SDSI        |
|   |   | Prestations d'analyse et de développement des systèmes d'information.   | SDSI        |
|   |   | Autres services informatiques.  | SDSI        |
|   |   | Assistance informatique.  | SDSI        |
|   | <b>Etudes informatiques</b>                                   | Prestations de services d'études informatiques.   | SDSI        |
|   | <b>Reprographie</b>   | <b>Impression</b>   | Impression. |
| Routage.  |   |   | Tous        |
| Impression, routage et saisie de données sur opération. |   |   | Tous        |
| <b>Reprographie</b>                                     | <b>Reprographie</b>   | Matériel de reprographie (achat et location).   | DAC         |
|   |   | Photocopieurs.  | DAC         |
|   |   | Maintenance de reprographie.  | DAC         |
| <b>Prud'hommes</b>                                      | Toute dépense proprement spécifique à l'opération électorale. |   | DGT         |

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Accord*

*Administration centrale*

*Budget*

*Communication - Information*

*Direction de l'administration générale et de la modernisation des services*

**Délégation de gestion concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (secteur travail)**

NOR : MTSO0980995X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Entre :

M. Luc ALLAIRE, directeur de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO), représentant de l'ordonnateur principal et directeur des affaires financières, désigné sous le terme de « déléguant », d'une part,

Et M. Laurent SETTON, délégué à l'information et à la communication, désigné sous le terme de « délégué », d'autre part,

Vu la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances ;

Vu le décret n° 2006-975 du 1<sup>er</sup> août 2006 modifié portant code des marchés publics ;

Vu le décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'Etat ;

Vu le décret n° 2005-54 du 27 janvier 2005 relatif au contrôle financier au sein des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 modifié relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale ;

Vu l'arrêté du 15 janvier 2007 relatif à l'organisation de la délégation à l'information et à la communication ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié relatif au contrôle financier des programmes et des services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'article 4 de l'arrêté du 25 avril 2003 relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous directions ;

Considérant la nécessité d'adapter la chaîne de la responsabilité aux nouveaux rôles définis par la loi organique relative aux lois de finances de 2001 ;

Considérant la nécessité de garantir le respect des normes et la cohérence en matière financière, tout en optimisant le processus d'allocation des ressources ;

Considérant la nécessité d'établir des règles de gestion renouvelées en adéquation avec les exigences du code des marchés publics et du contrôle interne pour assurer l'exécution du programme 155,

(*Journal officiel* du )

Article 1<sup>er</sup>

*Objet de la délégation de gestion*

Par la présente délégation de gestion, le déléguant confie au délégué la fonction d'ordonnateur de la dépense de l'UO dont il a la charge. Elle organise le pouvoir adjudicateur en ce qui concerne les segments d'achat relevant de sa compétence.

Article 2

*Actes de gestion confiés au délégué*

Le déléguant confie au délégué, dans les conditions fixées ci-après, l'ordonnancement des dépenses relevant de sa compétence, soit l'ensemble des actes de gestion de l'engagement juridique à la certification du service fait.

Article 3

*Obligations du délégué*

Le délégué est chargé d'exécuter les dépenses prévues dans les conditions et limites fixées par le présent document notamment :

3.1. Il met en place un circuit de validation interne permettant d'assurer les contrôles nécessaires. Ces contrôles de premier niveau (1) sont définis par le délégataire et doivent être adaptés pour permettre d'assurer un contrôle de fond en ce qui concerne les supports juridiques et notamment ceux dont le montant est inférieur à 90 000 euros HT.

Les contrôles peuvent se matérialiser par la définition dans Accord LOLF d'un *workflow* service gestionnaire délégué (SGD) vers service gestionnaire (SG) au sein duquel le SG réalise les contrôles.

3.2. Avant signature par le représentant du pouvoir adjudicateur, il soumet à l'avis conforme du bureau de la comptabilité et de la commande publique (BCCP) de la DAGEMO, l'ensemble des projets d'engagement juridique (2) – hors bons de commande sur marché – supérieurs ou égaux à 90 000 euros HT, tous les avenants et marchés complémentaires sur les dossiers afférents et, de façon générale tous les actes affectant l'exécution du marché. Les marchés publics sont soumis au contrôle à deux étapes de la procédure : avant la publicité et avant la notification du marché.

Le BCCP est destinataire de l'ensemble des éléments nécessaires à un examen pertinent du dossier. En particulier, lorsque qu'un marché est inclus dans une opération, l'ensemble des éléments relatifs à cette opération lui sont communiqués.

Au vu des observations du BCCP, le délégataire communique par voie électronique dans les deux jours ouvrés les suites à donner sur le projet (attente pour corrections, validation en l'état...). Les dossiers devant faire l'objet d'un visa du contrôle budgétaire en application de l'arrêté du 29 décembre 2005 modifié susvisé lui sont communiqués par le BCCP accompagnés des avis émis.

3.3. Il met à disposition les équipes et l'ensemble des pièces justificatives nécessaires dans le cadre des contrôles *a posteriori* mentionnés à l'article 4.3 de la présente délégation de gestion.

3.4. Au titre de l'animation du contrôle interne :

- il désigne au sein de ses services un référent du contrôle interne, interlocuteur du bureau de la comptabilité et de la commande publique pour l'ensemble des problématiques liées au circuit et à l'exécution de la dépense ;
- il participe activement à la réalisation du plan d'action ministériel de contrôle interne (PAM) et aux travaux de rédaction des supports de contrôle interne (référentiels, guide de procédure, etc.) pilotés par le BCCP ;
- dans la déclinaison du PAM, il assure la mise en œuvre d'un plan d'action annuel de contrôle interne au sein de ses services.

#### Article 4

##### *Obligations du délégant*

4.1. Les avis rendus en application de l'article 3.2 de la présente charte sont émis par écrit dans les six jours ouvrés suite à la communication du dossier complet.

4.2. Le bureau de la comptabilité et de la commande publique se tient à disposition des services gestionnaires pour toute demande d'expertise relative à la dépense.

4.3. Le BCCP participe à la demande du délégataire aux commissions mises en place pour l'examen des offres et l'attribution des marchés.

4.4. Le bureau de la comptabilité et de la commande publique réalisera ponctuellement des plans de contrôles sur pièces et sur place principalement sur le champ des compétences déléguées (certification du service fait, régularité juridique des actes de dépense inférieurs à 90 000 euros, recensements comptables, etc.) et sur le respect de la présente délégation. Formalisé par un cahier des charges, tout plan de contrôle fera l'objet d'un rapport remis au responsable du service.

4.5. Le délégant anime les travaux de contrôle interne et apporte un appui aux services pour la mise en œuvre des plans d'actions par service mentionnés à l'article 3.4 de la présente délégation.

#### Article 5

##### *L'organisation du pouvoir adjudicateur*

Le pouvoir adjudicateur est organisé en fonction des segments d'achat dont la liste est annexée à la présente délégation.

Au titre du pouvoir adjudicateur, le délégataire :

- assure tous les ans le recensement ministériel des besoins sur les segments qui lui sont rattachés ;
- alimente le recensement ministériel des besoins des autres responsables de segment ;
- définit et organise au sein de ses services, ou par délégation expresse au profit d'un autre représentant du pouvoir adjudicateur, les modalités de passation des marchés qui relèvent de ses segments ;
- signe les actes de procédure et définit formellement les niveaux de délégation de signature applicables dans son service ;
- procède au recensement économique des marchés publics supérieurs à 90 000 euros HT auprès du comptable (3) ;
- transmet les décisions de reconduction au contrôle budgétaire.

#### Article 6

##### *Information du contrôleur budgétaire et comptable ministériel*

Après signature du présent document, le délégant en adresse une copie au contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

(1) Exhaustifs ou par sondage, hiérarchiques ou mutuels.

(2) Marchés publics, subventions, conventions, etc. hormis ajustements, décisions de reconduction, fiches de recensement.

(3) Décret n° 2006-1071 du 28 août 2006 relatif au recensement des marchés publics.

Article 7

*Modification de la délégation de gestion*

Toute modification des conditions ou des modalités d'exécution du présent document, définie d'un commun accord entre les parties, fait l'objet d'un avenant dont une copie est transmise au contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

Article 8

*Durée de la délégation de gestion*

La présente délégation de gestion prend effet à sa date de publication. Elle sera reconduite tacitement sous réserve des conclusions d'un bilan d'application qui sera adressé au délégant et soumis au comité de pilotage du contrôle interne au cours du dernier trimestre de l'année.

Article 9

*Conservation et archivage des dossiers*

Le délégataire assure et met en place les procédures relatives à la conservation des pièces constituant les dossiers de gestion (actes de procédure, engagements juridiques, services faits).

*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

L. ALLAIRE

*Le délégué à l'information  
et à la communication,*

L. SETTON

## ANNEXE I

## Cartographie des segments d'achat et des services responsables

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS                    | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|--|-----------------------------|---|-------------|
|  | Abonnement et documentation | Abonnements journaux et magazines et prestations liées.                         | DAC         |
|  |                             | Enregistrements sonores audio & informatiques.                                  | DAC         |
|  |                             | Ouvrages de documentation technique et générale tous supports.                  | DAC         |
|  | Affranchissement            | Affranchissement et expédition.   | DAC         |
|  |                             | Matériel d'affranchissement.  | DAC         |
|  | Déplacement                 | Agence de voyage et autres services de déplacement.                             | DAC         |
|  | Prestations générales       | Fourniture et petit matériel de bureau.   | DAC         |
|  |                             | Mobilier (achat et location).   | DAC         |
|  |                             | Denrées alimentaires.   | DAC         |
|  |                             | Habillement.  | DAC         |
|  |                             | Matériel de surveillance.   | DAC         |
|  |                             | Fourniture de papier et dérivés (enveloppes...).                                | DAC         |
|  |                             | Diverses spécialités pharmaceutiques.   | DAC         |
|  |                             | Blanchisserie, teinturerie.   | DAC         |
|  |                             | Enlèvement, tri, stockage des ordures ménagères.                                | DAC         |
|  |                             | Nettoyage des locaux.   | DAC         |
|  |                             | Matériel électrique.  | DAC         |
|  |                             | Outillage.  | DAC         |
|  |                             | Gardiennage, surveillance d'immeuble...   | DAC         |
|  |                             | Frais de représentation et de manifestations des services, locations de salles. | DAC         |
| Formations générales des agents du ministère.                      | INTEFP                      |   |             |
| Formations informatiques à l'attention des informaticiens de l'AC. | SDSI                        |   |             |



| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS            | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE  |       |
|--|---------------------|---|--|-------|
| Fonctionnement courant   |                     | Démarché qualité, audit conseil, études organisationnelles. | DAC  |       |
|  |                     | Aide psychologique.   | SDCC   |       |
|  |                     | Politique de protection sociale.                            | SDCC   |       |
|  |                     | Services juridiques.  | SDCC   |       |
|  | <b>Restauration</b> | Restauration collective.                                    | DAC  |       |
|  | <b>Transport</b>    | Transport de personnes.                                     | DAC  |       |
|  |                     | Transport de matériel, marchandises.                        | DAC  |       |
|  | <b>Véhicules</b>    | Achat et location de véhicules légers.                      | DAC  |       |
|  |                     | Entretien de véhicules légers.                              | DAC  |       |
|  |                     | Carburants, lubrifiants.                                    | DAC  |       |
|  |                     | Matériel de transport.                                      | DAC  |       |
|  |                     | Véhicules spécifiques.                                      | DAC  |       |
|  |                     | Assurances automobiles.                                     | DAC  |       |
|  |                     | Contrôle technique automobile.                              | DAC  |       |
|  | Communication       | <b>Événementiel</b>   | Colloques, séminaires et rencontres (préparation, coordination et organisation). | DICOM |
|  |                     | <b>Opération de communication</b>                           | Réalisation de stands (salons, foires...).                                       | DICOM |
| Conférences et revues de presse.   |                     |   | DICOM  |       |
| Achat et gestion d'espaces publicitaires.  |                     |   | DICOM  |       |
| Campagnes de communication (préparation, conception, coordination, suivi et évaluation).   |                     |   | DICOM  |       |
| Plates-formes de renseignement téléphonique (suivi et mise en œuvre).  |                     |   | DICOM  |       |
| Publications d'ouvrages.   |                     |   | DICOM  |       |
| Services d'agence de presse écrite, photographique, radio ou télédiffusée ou cinématographique.  |                     |   | DICOM  |       |
| Services de conception d'expositions temporaires.  |                     |   | DICOM  |       |
| Service de création graphique et multimédia.   |                     |   | DICOM  |       |
| Services de conception, de production, de distribution, de projection, de traduction et de promotion ou de publicité de films ou d'œuvre audiovisuelles et multimédia. |                     |   | DICOM  |       |
| Service de gestion de la vidéothèque.  |                     |   | DICOM  |       |

| NATURE D'ACHAT   | SEGMENTS                           | SOUS-SEGMENTS  | RESPONSABLE  |
|--|------------------------------------|--|--|
|  |                                    | Service de conception, réalisation et commande de reportages photographiques.  | DICOM  |
|  |                                    | Gestion de la photothèque.   | DICOM  |
|  |                                    | Assistance rédactionnelle.   | DICOM  |
|  | <b>Etude de communication</b>      | Sondages et études d'opinion.  | DICOM  |
|  |                                    | Etudes préalables et postérieures aux actions nationales d'information.  | DICOM  |
|  |                                    | Etudes de lectorat ou d'évaluation des publications.   | DICOM  |
|  |                                    | Action d'évaluation des campagnes.   | DICOM  |
|  | <b>Etudes</b>                      | <b>Etudes, évaluations et recherches dans le champ de la mission travail et emploi</b>   | Etudes, évaluations et recherches inscrites au programme de travail de la DARES. |
| <b>Etudes, évaluations et recherches sur les conditions de travail</b> |                                    | Prestations de services d'études scientifiques et médicales sur les conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail. | DGT  |
| <b>Immobilier</b>  | <b>Loyers et charges locatives</b> | Locations immobilières.  | DAC  |
|  | <b>Prestations de bâtiments</b>    | Charges connexes aux loyers.   | DAC  |
|  |                                    | Aménagement de locaux.   | DAC  |
|  |                                    | Maintenance des ascenseurs et monte-charges.   | DAC  |
|  |                                    | Sécurité incendie.   | DAC  |
|  |                                    | Désinfection, dératisation, désinsectisation...  | DAC  |
|  |                                    | Autres entretiens immobiliers.   | DAC  |
|  |                                    | Equipement électrique et d'éclairage.  | DAC  |
|  |                                    | Peintures, vernis, adjuvants encres d'imprimerie.  | DAC  |
|  | Services d'architecture.           | DAC  |  |
|  | <b>Energie et fluide</b>           | Eau.   | DAC  |
|  |                                    | Electricité.   | DAC  |
|  |                                    | Gaz.   | DAC  |
|  |                                    | Chauffage et climatisation.  | DAC  |
| Autres énergies.   |                                    | DAC  |  |

| NATURE D'ACHAT  | SEGMENTS  | SOUS-SEGMENTS   | RESPONSABLE |
|---|---|---|-------------|
|   | <b>Travaux publics</b>  | Autres travaux.   | DAC         |
| <b>Télécommunication</b>                                | <b>Téléphonie</b>   | Équipement et maintenance de matériel.  | DAC         |
|   |   | Services de téléphonie filaire et mobile (abonnements et communications).   | DAC         |
|   | <b>Réseau</b>   | Équipement et maintenance de matériel.  | SDSI        |
| <b>Informatique</b>                                     | <b>Internet</b>   | Services de réseaux de transmission de données (abonnements et communications).                                       | SDSI        |
|   |   | Conception, réalisation et maintenance des sites Internet grand public.   | DICOM       |
|   |   | Conception, réalisation et maintenance des sites Internet métier.   | SDSI        |
|   | <b>Logiciels</b>  | Acquisition et maintenance des logiciels et progiciels.   | SDSI        |
|   | <b>Matériel informatique</b>                                  | Matériel informatique (bureautique, serveurs...).   | SDSI        |
|   |   | Maintenance matériel informatique.  | SDSI        |
|   |   | Consommables informatiques.   | DAC         |
|   |   | Matériel informatique d'infrastructure nationale (réseau, routeurs, serveurs hébergeant les applications nationales). | SDSI        |
|   |   | Maintenance et entretien des serveurs.  | SDSI        |
|   | <b>Prestations informatiques</b>                              | AMO informatique.   | SDSI        |
|   |   | Prestations d'analyse et de développement des systèmes d'information.   | SDSI        |
|   |   | Autres services informatiques.  | SDSI        |
|   |   | Assistance informatique.  | SDSI        |
|   | <b>Etudes informatiques</b>                                   | Prestations de services d'études informatiques.   | SDSI        |
|   | <b>Reprographie</b>   | <b>Impression</b>   | Impression. |
| Routage.  |   |   | Tous        |
| Impression, routage et saisie de données sur opération. |   |   | Tous        |
| <b>Reprographie</b>                                     | <b>Reprographie</b>   | Matériel de reprographie (achat et location).   | DAC         |
|   |   | Photocopieurs.  | DAC         |
|   |   | Maintenance de reprographie.  | DAC         |
| <b>Prud'hommes</b>                                      | Toute dépense proprement spécifique à l'opération électorale. |   | DGT         |

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

### **LOI n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires (1)**

NOR : MTSX0913926L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-588 DC du 6 août 2009 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le premier alinéa de l'article L. 3132-27 du code du travail est ainsi rédigé :

« Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps. »

Art. 2. – I. – L'article L. 3132-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-3. – Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. »

II. – Après l'article L. 3132-3 du même code, il est inséré un article L. 3132-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-3-1. – Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi. »

III. – Au dernier alinéa de l'article L. 3132-23 du même code, les mots : « peuvent être toutes retirées lorsque » sont remplacés par les mots : « sont toutes retirées lorsque, dans la localité, ».

IV. – Dans les branches couvrant des commerces ou services de détail et dans les commerces ou services de détail, où des dérogations administratives au repos dominical sont applicables, les organisations professionnelles ou l'employeur, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, engagent des négociations en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord.

V. – L'article L. 3132-25 du code du travail est remplacé par sept articles L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-2, L. 3132-25-3, L. 3132-25-4, L. 3132-25-5 et L. 3132-25-6 ainsi rédigés :

« Art. L. 3132-25. – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

« La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée au premier alinéa de l'article L. 3132-26 [Dispositions résultant de la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-588 DC du 6 août 2009], après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

« Art. L. 3132-25-1. – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement, pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

« Art. L. 3132-25-2. – La liste et le périmètre des unités urbaines mentionnées à l'article L. 3132-25-1 sont établis par le préfet de région sur la base des résultats du recensement de la population.

« Sur demande du conseil municipal, au vu de circonstances particulières locales et :

« – d'usages de consommation dominicale au sens de l'article L. 3132-25-1 ;

« – ou de la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage ;

« – le préfet délimite le périmètre d'usage de consommation exceptionnel au sein des unités urbaines, après consultation de l'organe délibérant de la communauté de communes, de la communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, lorsqu'elles existent, sur le territoire desquelles est situé ce périmètre.

« Le préfet statue après avoir recueilli l'avis du conseil municipal de la ou des communes n'ayant pas formulé la demande visée au présent article et n'appartenant pas à une communauté de communes, une communauté d'agglomération ou une communauté urbaine dont la consultation est prévue à l'alinéa précédent, lorsque le périmètre sollicité appartient en tout ou partie à un ensemble commercial, au sens de l'article L. 752-3 du code de commerce, situé sur leur territoire.

« *Art. L. 3132-25-3.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

« L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

« En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

« Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

« *Art. L. 3132-25-4.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

« Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« L'accord collectif prévu au premier alinéa de l'article L. 3132-25-3 fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

« A défaut d'accord collectif applicable, l'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

« En outre, le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie à l'alinéa précédent.

« En l'absence d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il doit en informer préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

« *Art. L. 3132-25-5.* – Les articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ne sont pas applicables aux commerces de détail alimentaire qui bénéficient des dispositions de l'article L. 3132-13.

« *Art. L. 3132-25-6.* – Les autorisations prévues à l'article L. 3132-25-1 sont accordées pour cinq ans. Elles sont accordées soit à titre individuel, soit à titre collectif, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, pour des commerces ou services exerçant la même activité. »

VI. – Au premier alinéa de l'article L. 3132-13 du même code, le mot : « midi » est remplacé par les mots : « treize heures ».

VII. – L'article L. 3132-21 du même code est abrogé.

Art. 3. – Les articles 1<sup>er</sup> et 2, à l'exception du I de l'article 2, ne s'appliquent pas dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Art. 4. – Un comité, constitué de trois parlementaires appartenant à la majorité et de trois parlementaires appartenant à l'opposition, est chargé de veiller au respect du principe du repos dominical posé à l'article L. 3132-3 du code du travail.

Ce comité présente un rapport au Parlement dans un délai d'un an à compter de la date de publication de la présente loi.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au Lavandou, le 10 août 2009.

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 de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
BRICE HORTEFEUX

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

XAVIER DARCOS

---

(1) Loi n° 2009-974.

– *Travaux préparatoires :*

*Assemblée nationale :*

Proposition de loi n° 1685 ;

Rapport de M. Richard Mallié, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1782 ;

Avis de M. Bernard Reynès, au nom de la commission des affaires économiques, n° 1742 ;

Discussion les 7, 8, 9 et 10 juillet 2009 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 15 juillet 2009 (TA n° 313).

*Sénat :*

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 557 (2008-2009) ;

Rapport de Mme Isabelle Debré, au nom de la commission des affaires sociales, n° 561 (2008-2009) ;

Texte de la commission n° 562 (2008-2009) ;

Discussion les 21 et 22 juillet 2009 et adoption le 22 juillet 2009 (TA n° 123).

– *Conseil constitutionnel :*

Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009 publiée au *Journal officiel* de ce jour.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 21 juillet 2009

### **Décret n° 2009-878 du 20 juillet 2009 relatif aux attributions déléguées à la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité**

NOR : MTSX0914888D

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le décret n° 2007-1000 du 31 mai 2007 modifié relatif aux attributions du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ;

Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret du 19 juin 2007 relatif à la composition du Gouvernement ;

Vu le décret du 18 mars 2008 relatif à la composition du Gouvernement ;

Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Décrète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Mme Nadine Morano, secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité, connaît de toutes les affaires, en matière de famille, d'enfance, de personnes handicapées et de droits des femmes, que lui confie le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, auprès duquel elle est déléguée.

Art. 2. – Pour l'exercice de ses attributions, la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité dispose, en tant que de besoin, des services placés sous l'autorité du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Art. 3. – Dans la limite des attributions qui lui sont déléguées, la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité reçoit délégation du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville pour signer, en son nom, tous actes, arrêtés et décisions.

Elle contresigne, conjointement avec le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, les décrets relevant de ces attributions.

Art. 4. – Le Premier ministre, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 juillet 2009.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

*Le Premier ministre,*

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

XAVIER DARCOS

*La secrétaire d'Etat  
chargée de la famille et de la solidarité,*

NADINE MORANO

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 25 juillet 2009

### Décret n° 2009-899 du 24 juillet 2009 modifiant la composition et le fonctionnement de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

NOR : MTSK0912444D

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le décret n° 95-1114 du 18 octobre 1995 modifié portant création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes ;

Vu le décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 modifié relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif ;

Vu le décret n° 2009-624 du 6 juin 2009 relatif à certaines commissions administratives à caractère consultatif relevant du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ;

Le conseil des ministres entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le deuxième alinéa de l'article 5 du décret du 18 octobre 1995 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le rapporteur général propose un programme de travail annuel aux membres de l'observatoire et en assure la coordination. Il le communique au Premier ministre et au ministre chargé des droits des femmes. »

Art. 2. – Il est ajouté à l'article 6 du même décret quatre alinéas ainsi rédigés :

« Sont membres de droit de l'observatoire :

« – le président de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale ;

« – le président de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat ;

« – le président de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Conseil économique, social et environnemental. »

Art. 3. – Le Premier ministre, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 juillet 2009.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

*Le Premier ministre,*

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

XAVIER DARCOS

*La secrétaire d'Etat  
chargée de la famille et de la solidarité,*

NADINE MORANO



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 30 juillet 2009

### **Arrêté du 24 juin 2009 portant nomination au cabinet du ministre**

NOR : MTSC0914848A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Sont nommés au cabinet du ministre :

Directeurs adjoints du cabinet :

M. François-Xavier Selleret.  
M. Pierre-Alain de Malleray.

Conseiller diplomatique :

M. Emmanuel Cohet.

Conseillère parlementaire :

Mme Agnès de Fressenel.

Conseillers :

M. Nicolas Boudot.  
M. Nicolas Ragache.  
M. Clément Reyne.

Conseillers techniques :

M. Guillaume Autier.  
M. Vincent Divry.  
M. Bruno Dupuis.  
Mme Marie Guevenoux.  
Mme Laetitia Mirjol.  
M. Franck Morel.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 juin 2009.

XAVIER DARCOS

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 30 juillet 2009

### **Arrêté du 24 juin 2009 portant nomination au cabinet du ministre**

NOR : *MTSC0915891A*

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Sont nommés au cabinet du ministre :

Conseiller spécial :

M. Rolland Jouve.

Conseiller :

M. Thierry Tesson.

Conseillère technique :

Mme Isaure Mercier.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 juin 2009.

XAVIER DARCOS

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 août 2009

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2009 portant nomination  
au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

NOR : ECEP0914557A

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. Christophe Bonnard est nommé directeur adjoint du cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

CHRISTINE LAGARDE

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 21 juillet 2009

### Arrêté du 8 juillet 2009 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles

NOR : ECED0915827A

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 10 avril 2009 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ;  
Vu l'avis de la Commission nationale de la certification professionnelle en date du 19 juin 2009,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les certifications ci-dessous énumérées sont enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, avec mention du code de la nomenclature des spécialités de formation, du niveau et de la durée :

| NIVEAU | INTITULÉ<br>de la certification professionnelle                        | CODE<br>NSF             | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle                          |
|--------|--|-------------------------|-------|--|
| V      | Opérateur technique en pharmacie et cosmétique industrielle - OTPCI    | 222 u                   | 5 ans | GRUPE INSTITUT DES METIERS ET DES TECHNOLOGIES DES PRODUITS DE SANTE (IMT TOURS) |
| V      | Accordeur de piano   | 323                     | 3 ans | INSTITUT NATIONAL DES JEUNES AVEUGLES  |
| V      | Employé familial   | 330 t                   | 4 ans | INSTITUT FEPEM DE L'EMPLOI FAMILIAL  |
| V      | Assistant(e) de vie dépendance   | 330 t                   | 4 ans | INSTITUT FEPEM DE L'EMPLOI FAMILIAL  |
| V      | Garde d'enfants  | 330 t                   | 4 ans | INSTITUT FEPEM DE L'EMPLOI FAMILIAL  |
| V      | Auxiliaire de gérontologie   | 330 t                   | 3 ans | CENTRE DE RECHERCHES ET D'ETUDES EN FORMATION ET ORGANISATION (CREFO)            |
| V      | Conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement   | 343t                    | 5 ans | GIP FCIP CAFOC - TOULOUSE  |
| IV     | Mouleur dans le domaine du patrimoine culturel et de l'artisanat d'art | 126,<br>225 v,<br>342 v | 2 ans | CENTRE EUROPEEN DE RECHERCHES PREHISTORIQUES DE TAUTAVEL (CERPT)                 |
| IV     | Caviste conseiller commercial  | 221 w                   | 5 ans | CCI DU MORBIHAN - ECOLE HOTELIERE DE VANNES                                      |

| NIVEAU | INTITULÉ<br>de la certification professionnelle                          | CODE<br>NSF  | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle   |
|--------|--|--------------|-------|---|
| IV     | Electromécanicien d'installations industrielles                          | 250 p        | 4 ans | MINISTÈRE DE LA DÉFENSE – ARMÉE DE TERRE – ÉCOLE SUPÉRIEURE ET D'APPLICATION DU GÉNIE (ESAG)                |
| IV     | Réparateur d'ascenseur   | 250 r        | 3 ans | ASSOCIATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE (AFP) DE LA VILLE DE TOURS (CFA TOURS)                             |
| IV     | Conseiller(e) service en après-vente                                     | 255 r        | 5 ans | ACTIF CNT CENTRE DE FORMATION AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES  |
| IV     | Monteur en réseaux électriques   | 255 s        | 4 ans | CCI DE MILLAU SUD AVEYRON   |
| IV     | Technicien du spectacle vivant et de l'événementiel, son-lumière-plateau | 323 t        | 5 ans | GRIM EDIF   |
| IV     | Secrétaire médical(e) et médico-social(e)                                | 324 t        | 3 ans | CROIX-ROUGE FRANÇAISE   |
| IV     | Secrétaire médicale – médico-sociale                                     | 324 t        | 2 ans | ÉCOLE MEDCOMM   |
| IV     | Secrétaire administratif(ve) et commercial(e)                            | 324 t        | 3 ans | INSTITUT DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE (IFOCOP)   |
| IV     | Maintien en micro-informatique   | 326 r        | 5 ans | ACTIF CNT CENTRE DE FORMATION AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES  |
| IV     | Créateur d'ambiances ludiques artistiques et sportives                   | 334          | 5 ans | CCI DE MILLAU SUD AVEYRON   |
| III    | Artiste clown  | 133          | 3 ans | ÉCOLE PROFESSIONNELLE LE SAMOVAR  |
| III    | Technicien supérieur en conception assistée par ordinateur               | 200 n        | 4 ans | CCI DE COLMAR ET DU CENTRE-ALSACE – PÔLE FORMATION COLMAR   |
| III    | Fleuriste (brevet de maîtrise)   | 211, 312 p   | 3 ans | ASSEMBLÉE PERMANENTE DES CHAMBRES DE MÉTIERS (APCM)   |
| III    | Chef de cultures sous serre  | 211 s        | 3 ans | SAINT-ILAN/FLORILAN   |
| III    | Décorateur-conseil d'intérieur   | 230 n        | 3 ans | ESAIL (Ecole supérieure d'architecture intérieure de Lyon) – ALPF (Association lyonnaise pour la formation) |
| III    | Assistant biomédical en ingénierie hospitalière (ABIH)                   | 255 r        | 5 ans | UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIEGNE (UTC)  |
| III    | Chef d'équipe navigant d'exploitation de systèmes aéroportés             | 255 r, 311 u | 5 ans | MINISTÈRE DE LA DÉFENSE – MARINE NATIONALE – CENTRE D'INSTRUCTION NAVAL DE SAINT-MANDRIER                   |
| III    | Assistant(e) marketing   | 312 p        | 5 ans | GROUPE SCIENCES-U FRANCE  |

| NIVEAU | INTITULÉ<br>de la certification professionnelle   | CODE<br>NSF     | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle  |
|--------|---|-----------------|-------|--|
| III    | Négociateur gestionnaire immobilier   | 313             | 4 ans | CCI DE LIMOGES ET DE LA HAUTE-VIENNE   |
| III    | Gestionnaire du patrimoine immobilier et mobilier   | 313             | 4 ans | UNIVERSITE D'EVRY-VAL D'ESSONNE - INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT) EVRY                   |
| III    | Conseiller commercial spécialisé en assurances de personnes et produits financiers              | 313 w           | 3 ans | SOCIETE DE GESTION DE L'ESCCOT - ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE COMMUNICATION TOURISME (ESCCOT)        |
| III    | Assistant(e) en ressources humaines   | 315 p           | 3 ans | INSTITUT DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE (IFOCOP)  |
| III    | Infographiste   | 322 t,<br>320 t | 5 ans | SUPCREA GRENOBLE   |
| III    | Opérateur de prises de son - mixeur en cinéma et audiovisuel                                    | 323 t           | 3 ans | INSTITUT INTERNATIONAL DE L'IMAGE ET DU SON (3IS)  |
| III    | Chargé d'exploitation en réseaux et télécoms  | 326 r           | 5 ans | CCI DU VALENCIENNOIS   |
| III    | Chargé d'accompagnement social et professionnel   | 330 t           | 3 ans | CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS (CNAM)  |
| III    | Prothésiste dentaire (BTMS)   | 331 s           | 3 ans | ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES DE METIERS (APCM)  |
| III    | Coordinateur en prévention des risques  | 344 r           | 4 ans | CCI DE LIMOGES ET DE LA HAUTE-VIENNE - ECOLE SUPERIEURE DE LA SECURITE ET DE L'ENVIRONNEMENT (ESSEL) |
| II     | Responsable qualité, environnement, sécurité  | 200 r           | 3 ans | INTERFOR SIA AMIENS  |
| II     | Métrologue qualitatif   | 200 r           | 2 ans | ENSAM, CENTRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE DE BORDEAUX-TALENCE                                     |
| II     | Responsable gestionnaire des industries du bois   | 213 p           | 4 ans | CCI DE TULLE ET USSEL - INSTITUT SUPERIEUR DE MANAGEMENT DES INDUSTRIES DU BOIS (ISMIB)              |
| II     | Intendant de terrain de golf  | 214 r           | 4 ans | FEDERATION FRANÇAISE DE GOLF   |
| II     | Créateur designer de mode   | 240             | 5 ans | ATELIER CHARDON SAVARD   |
| II     | Responsable d'opérations à l'international, gestion/finances, marketing/commerce, développement | 310             | 2 ans | ASSOCIATION POUR LA PROGRESSION DES TECHNIQUES INTERNATIONALES DE MANAGEMENT (APTIM) GROUPE 3A       |
| II     | Responsable marketing et finances internationales   | 310             | 3 ans | INSTITUT MANAGEMENT ET BUSINESS ADMINISTRATION - MBA INSTITUT  |

| NIVEAU | INTITULÉ<br>de la certification professionnelle                       | CODE<br>NSF     | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle   |
|--------|---|-----------------|-------|---|
| II     | Responsable du développement commercial                               | 312 m           | 4 ans | GROUPE INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) - INSTITUT INTERNATIONAL DE COMMERCE ET DE DISTRIBUTION (ICD PARIS)                    |
| II     | Conseiller en patrimoine financier                                    | 313             | 3 ans | ECOLE NATIONALE DE COMMERCE - GRETA TOP FORMATION   |
| II     | Chargé de gestion immobilière   | 313             | 2 ans | GCAF SUP'TERTIAIRE  |
| II     | Conseiller en gestion de patrimoine                                   | 313 n           | 5 ans | SOCIETE ANDIL - SERVICE JURISCAMPUS   |
| II     | Conseiller financier  | 313 w           | 2 ans | SOFTEC AVENIR FORMATION   |
| II     | Responsable développement ressources humaines                         | 315 n           | 3 ans | CCI DU VALENCIENNOIS  |
| II     | Chargé(e) des ressources humaines                                     | 315 p           | 4 ans | ASSOCIATION CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES INDUSTRIELLES (CESI)  |
| II     | Chargé(e) des ressources humaines                                     | 315 p           | 4 ans | ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES   |
| II     | Chef de projet multimédia   | 320 p,<br>326 p | 2 ans | ECAD CONSULTANTS - INSTITUT D'ETUDES SUPERIEURES DES ARTS (IESA)  |
| II     | Concepteur-réalisateur multimédia et internet                         | 320 t           | 5 ans | AP FORMATION  |
| II     | Concepteur en communication visuelle                                  | 320 v           | 2 ans | ATELIER HOURDE- ARTECHNIQUES ECOLE SUPERIEURE D'ARTS ET TECHNIQUES (ESAT)   |
| II     | Responsable de la sécurité des systèmes d'information et des réseaux  | 326 n           | 2 ans | ECTEI - GROUPE ECE  |
| II     | Ostéopathe  | 331             | 2 ans | RESEAU DES GRANDES ECOLES D'OSTEOPATHIE (RGEO) - CEESO LYON, CEESO SAINT-DENIS, CIDO SAINT-ETIENNE, COP MARSEILLE, IHDEO NANTES |
| II     | Responsable des services généraux dans le secteur social et sanitaire | 332 p,<br>315   | 5 ans | ASSOCIATION RHONE-ALPES DE FORMATION DES CADRES DE DIRECTION D'ETABLISSEMENT SOCIAUX (ARAFDES)                                  |
| II     | Responsable de projets de formation                                   | 333 p           | 3 ans | CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS (CNAM)   |
| II     | Manager des organisations sportives                                   | 335             | 5 ans | CQFD AMOS   |
| I      | Manager en ingénierie du design                                       | 200 n           | 5 ans | CCI DU VALENCIENNOIS  |
| I      | Manager - directeur d'unité opérationnelle                            | 310             | 3 ans | AUDENCIA NANTES ECOLE DE MANAGEMENT   |

| NIVEAU | INTITULÉ<br>de la certification professionnelle             | CODE<br>NSF        | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle          |
|--------|---|--------------------|-------|--|
| I      | Manager du développement commercial                         | 312 t              | 5 ans | WELLER   |
| I      | Responsable des ressources humaines                         | 315 n              | 4 ans | ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES                  |
| I      | Concepteur et réalisateur de films d'animation              | 320, 321<br>v, 323 | 5 ans | CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS - LES GOBELINS       |
| I      | Directeur de projets en édition et communication numériques | 326                | 2 ans | ECAD CONSULTANTS - INSTITUT D'ETUDES SUPERIEURES DES ARTS (IESA) |
| I      | Expert en informatique et systèmes d'information            | 326                | 3 ans | INSTITUT DE FORMATION ET D'ETUDES SUPERIEURES                    |

Art. 2. – Les certificats de qualification professionnelle ci-dessous énumérés sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, avec mention du code de la nomenclature des spécialités de formation et de la durée.

| INTITULÉ<br>de la certification professionnelle                            | CODE<br>NSF | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle                                       |
|--|-------------|-------|---|
| Caviste en cave coopérative  | 221         | 5 ans | CONFEDERATION DES COOPERATIVES VINICOLES DE FRANCE  |
| Installateur-mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques | 227 s       | 2 ans | CPNE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS   |
| Adjoint au chef des ventes PRA (pièces de rechange et accessoires)         | 252 w       | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Magasinier   | 252 w       | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Magasinier vendeur PRA (pièces de rechange et accessoires)                 | 252 w       | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Cadre technique PRA (pièces de rechange et accessoires)                    | 252 w       | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Gestionnaire PRA (pièces de rechange et accessoires)                       | 252 w       | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Chef de secteur vente itinérante PRA (pièces de rechange et accessoires)   | 252 w       | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Chef d'équipe vente PRA (pièces de rechange et accessoires)                | 252w        | 3 ans | CPNE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE - ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA) |
| Ouvrier docker spécialisé homme de sécurité - chef de manœuvre             | 311         | 5 ans | UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA MANUTENTION DANS LES PORTS FRANÇAIS                      |



| INTITULÉ<br>de la certification professionnelle                                      | CODE<br>NSF | DURÉE | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle                  |
|--|-------------|-------|--|
| Ouvrier dockeur spécialisé formateur à la conduite d'engins de manutention portuaire | 333         | 5 ans | UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA MANUTENTION DANS LES PORTS FRANÇAIS |
| Assistant moniteur motonautique  | 335         | 2 ans | FEDERATION FRANÇAISE MOTONAUTIQUE  |

Art. 3. – A l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 14 juin 2006 susvisé, l'intitulé de l'organisme est modifié comme suit :

| INTITULÉ<br>de la certification professionnelle | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle<br>(arrêté du 14 juin 2006) | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle<br>(modifié) |
|---|---|--|
| Animateur généraliste loisirs tourisme          | CCI DE QUIMPER-CORNOUAILLE, ECOLE KLAXON ROUGE                                      | ECOLE KLAXON ROUGE   |

Art. 4. – A l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 10 avril 2009 susvisé, l'intitulé de l'organisme est modifié comme suit :

| INTITULÉ<br>de la certification professionnelle | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle<br>(arrêté du 14 juin 2006) | ORGANISME DÉLIVRANT<br>la certification professionnelle<br>(modifié) |
|---|---|--|
| Orthopédiste orthésiste                         | CHAMBRE SYNDICALE NATIONALE DES PODO-ORTHESISTES (CSNPO)                            | CENTRE DE FORMATION ET DE PROMOTION DE L'ORTHOPEDIE (CFPO)           |

Art. 5. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 juillet 2009.

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :  
*La déléguée adjointe à l'emploi  
 et à la formation professionnelle,*  
 F. BOUYGARD

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 août 2009

**Arrêté du 8 juillet 2009 portant nomination  
au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

NOR : ECEP0915092A

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. Arnaud Le Foll est nommé conseiller au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 juillet 2009.

CHRISTINE LAGARDE

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 18 juillet 2009

### **Arrêté du 9 juillet 2009 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2008 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail**

NOR : MTST0916111A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche,

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 4722-1, R. 4722-2, R. 4722-26, R. 4222-22 et R. 4724-2 ;

Vu l'arrêté du 9 octobre 1987 relatif aux contrôles de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrits par l'inspecteur du travail, complété par l'arrêté du 24 décembre 1993 ;

Vu l'arrêté du 23 décembre 2008 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail ;

Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Au c de la partie I de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 23 décembre 2008 susvisé, le texte suivant est supprimé :

« CETEP, 17, rue du Faubourg-La Grappe, 28000 Chartres. »

Art. 2. – Après le c de la partie I de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 23 décembre 2008 susvisé, le texte suivant est inséré :

« d) Dans la catégorie B :

CETEP, 17, rue du Faubourg-La Grappe, 28000 Chartres. »

Art. 3. – Le directeur général du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques 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 9 juillet 2009.

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBEXELLE

*Le ministre de l'alimentation,  
de l'agriculture et de la pêche,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des affaires financières,  
sociales et logistiques,  
F. DE LA GUÉRONNIÈRE*

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 5 août 2009

### **Arrêté du 10 juillet 2009 portant nomination au cabinet de la ministre**

NOR : ECEP0915257A

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. Olivier Velter est nommé conseiller au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 10 juillet 2009.

CHRISTINE LAGARDE

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 juillet 2009

### **Arrêté du 15 juillet 2009 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : MTSO0916565A

Par arrêté du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en date du 15 juillet 2009, Mme Viviane DUPUY CHRISTOPHE, inspectrice du travail, en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Vienne, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 juillet 2009

### **Arrêté du 20 juillet 2009 portant première attribution, au titre des actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage, des recettes de l'année 2009 affectées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage**

NOR : ECED0916047A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,  
Vu le code du travail, et notamment les articles L. 6211-3, L. 6241-8, R. 6241-11, D. 6241-9, 15 et 16 ;  
Vu le décret n° 2007-1559 du 31 octobre 2007 relatif aux modalités de répartition du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage ;  
Vu l'arrêté du 3 juillet 2008 portant répartition des recettes attribuées au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage entre ses deux sections ;  
Vu la convention d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage du 2 juillet 2009 conclue entre le secrétaire d'Etat à l'emploi et le président de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les ressources affectées à la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage en 2009 et destinées à financer les actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage prévues à l'article L. 6241-8 du code du travail font l'objet d'une première attribution conformément au tableau annexé au présent arrêté.

Art. 2. – Les montants fixés à l'article 1<sup>er</sup> donnent lieu à un versement d'attribution unique par arrêté préfectoral établi par le préfet de la région Ile-de-France.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 juillet 2009.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
B. MARTINOT

### A N N E X E

#### RÉPARTITION DES RESSOURCES DE LA SECONDE SECTION DU FONDS NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE MODERNISATION DE L'APPRENTISSAGE EN 2009

| BÉNÉFICIAIRE DES SOMMES VERSÉES AU TITRE<br>de la seconde section du FNDMA |   | SOMMES VERSÉES AU TITRE<br>du FNDMA<br>(en euros) |
|--|---|---|
| Nom  | Adresse                                     |   |
| ACFCI, Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie.       | 46, avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris. | 2 450 000,00                                      |
| Total  |   | 2 450 000,00                                      |

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 28 juillet 2009

### **Arrêté du 21 juillet 2009 portant agrément de l'accord d'entreprise du 25 mars 2008 concernant les mesures salariales à Electricité de Mayotte**

NOR : IOCO0911195A

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et la secrétaire d'Etat chargée de l'outre-mer,

Vu le code du travail de Mayotte, notamment ses articles L. 132-27 et R. 136-3 ;

Vu l'accord d'entreprise du 25 mars 2008 concernant les mesures salariales à Electricité de Mayotte ;

Vu la saisine du ministère chargé de l'outre-mer en date du 18 septembre 2008 ;

Vu la saisine des partenaires sociaux en date du 30 mars 2009 ;

Considérant que les partenaires sociaux se sont fortement inspirés des stipulations de l'accord national de branche du 29 janvier 2008 relatif aux mesures salariales sans toutefois suffisamment les adapter au droit du travail applicable à Mayotte et au cadre d'un accord d'entreprise,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – L'accord d'entreprise concernant les mesures salariales à Electricité de Mayotte en date du 25 mars 2008 est agréé à l'exclusion :

- 1° Au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, des termes : « et des articles L. 713-1 et L. 713-2 du code du travail » ;
- 2° Au troisième alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, des termes : « dans la branche et » ;
- 3° Au premier alinéa de l'article 2, des termes : « par l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 et l'article 1<sup>er</sup> dudit statut » ;
- 4° Du deuxième alinéa de l'article 2 ;
- 5° Au premier point du 1 de l'article 3, des termes : « , au titre de l'accord de branche du 24 février 2006 » ;
- 6° Au dernier point du 1 de l'article 3, des termes : « de branche des IEG » ;
- 7° Au premier alinéa du 2 de l'article 3, des termes : « de la branche des industries électriques et gazières » ;
- 8° Au premier point du 2 de l'article 3, des termes : « de la branche des industries électriques et gazières » ;
- 9° Au deuxième point du 2 de l'article 3, des termes : « au sein de la branche professionnelle » ;
- 10° Au premier alinéa de l'article 4, des termes : « de l'accord de la branche des industries électriques et gazières » et des termes : « de l'accord national sur les évolutions salariales dans les industries électriques et gazières du 24 février 2006 » ;
- 11° Au 1° de l'article 4, des termes : « de la branche des industries électriques et gazières » ;
- 12° Au 2° de l'article 4, des termes : « de la branche des industries électriques et gazières » ;
- 13° Du cinquième alinéa de l'article 5 ;
- 14° Au premier alinéa de l'article 6, des termes : « de la branche des industries électriques et gazières » ;
- 15° Au dernier alinéa de l'article 6, des termes : « , qui se substitue à celui de l'annexe 2 à la lettre ministérielle du 24 décembre 1959 ».

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 juillet 2009.

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable et de la mer,  
en charge des technologies vertes  
et des négociations sur le climat,*  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'énergie,*  
P.-M. ABADIE

*Le ministre du travail, des relations sociales  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE

*La secrétaire d'Etat  
chargée de l'outre-mer,*  
Pour la secrétaire d'Etat et par délégation :  
*Le préfet,  
délégué général à l'outre-mer,*  
R. SAMUEL



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 30 juillet 2009

### **Arrêté du 21 juillet 2009 portant nomination au cabinet du ministre**

NOR : MTSC0917030A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – M. Grégoire François-Dainville est nommé conseiller technique au cabinet du ministre à compter du 1<sup>er</sup> août 2009.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 juillet 2009.

XAVIER DARCOS

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> août 2009

### Arrêté du 23 juillet 2009 portant création et répartition de sections d'inspection du travail

NOR : MTSO0913905A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche,

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 8122-8 et R. 8122-9 ;

Vu la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, notamment son article 4 ;

Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;

Vu le décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008 relatif à la fusion des services d'inspection du travail, notamment son article 11 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel au ministère du travail et des affaires sociales compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 16 juin 2009,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le nombre de sections d'inspection du travail est réparti comme suit :

| RÉGIONS              | NOMBRE DE SECTIONS |
|----------------------|--------------------|
| Alsace               | 24                 |
| Aquitaine            | 36                 |
| Auvergne             | 16                 |
| Basse-Normandie      | 18                 |
| Bourgogne            | 19                 |
| Bretagne             | 37                 |
| Centre               | 33                 |
| Champagne-Ardenne    | 18                 |
| Corse                | 4                  |
| Franche-Comté        | 15                 |
| Haute-Normandie      | 23                 |
| Ile-de-France        | 161                |
| Languedoc-Roussillon | 24                 |

| RÉGIONS                    | NOMBRE DE SECTIONS |
|----------------------------|--------------------|
| Limousin                   | 9                  |
| Lorraine                   | 29                 |
| Midi-Pyrénées              | 33                 |
| Nord - Pas-de-Calais       | 49                 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 49                 |
| Pays de la Loire           | 44                 |
| Picardie                   | 22                 |
| Poitou-Charentes           | 23                 |
| Rhône-Alpes                | 79                 |
| Martinique                 | 4                  |
| Guadeloupe                 | 5                  |
| Guyane                     | 3                  |
| La Réunion                 | 5                  |
| Mayotte                    | 1                  |

Art. 2. – Les départements pour lesquels il sera dérogé à la création d'une section agricole, en application du second alinéa de l'article R. 8122-9 du code du travail, sont les suivants :

Alpes-de-Haute-Provence.  
Hautes-Alpes.  
Ariège.  
Corse-du-Sud.  
Creuse.  
Haute-Loire.  
Lozère.  
Nièvre.  
Hautes-Pyrénées.  
Territoire de Belfort.  
Val-d'Oise.  
Guyane.  
Martinique.  
La Réunion.

Art. 3. – En Ile-de-France, une section interdépartementale est chargée du contrôle des professions agricoles telles que définies par l'article L. 717-1 du code rural pour les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Art. 4. – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur dans chaque région à compter de la publication des décisions de localisation et de délimitation des sections prises en application de l'article R. 8122-9 du code du travail.

A cette date, toute disposition antérieure portant création de sections cesse d'y être applicable.

Art. 5. – Le secrétaire général du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche, le directeur général du travail et le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville 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 23 juillet 2009.

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille, de la solidarité  
et de la ville,*

Pour le ministre par délégation :

*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

L. ALLAIRE

*Le ministre de l'alimentation,  
de l'agriculture et de la pêche,*

Pour le ministre par délégation :

*Le directeur des affaires financières,  
sociales et logistiques,*

F. DE LA GUÉRONNIÈRE

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 juillet 2009

### **Arrêté du 24 juillet 2009 portant cessation de fonctions au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

NOR : ECEP0917143A

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 ;  
Vu l'arrêté du 24 septembre 2007 portant nomination au cabinet de la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est mis fin, à sa demande, aux fonctions de conseiller technique au cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi exercées par M. Stéphane Carcillo.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 juillet 2009.

CHRISTINE LAGARDE

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 août 2009

### **Arrêté du 27 juillet 2009 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0917863A

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, de la solidarité et de la ville en date du 27 juillet 2009, Mme Corinne Cherubini, directrice du travail, en fonction à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France, est nommée dans l'emploi fonctionnel de directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 et détachée dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 août 2009

### **Arrêté du 27 juillet 2009 portant nomination (inspection du travail)**

NOR : MTSO0917878A

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, de la solidarité et de la ville en date du 27 juillet 2009, M. Patrick Maddalone, directeur du travail, précédemment détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur régional du travail des transports du Centre, est nommé dans l'emploi fonctionnel de directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Provence-Alpes-Côte d'Azur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 et détaché dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 5 août 2009

### **Arrêté du 29 juillet 2009 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : MTSO0918029A

Par arrêté du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en date du 29 juillet 2009, Mme Géraldine DANIEL, inspectrice du travail, en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 août 2009

### **Arrêté du 29 juillet 2009 portant nomination au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée des aînés**

NOR : MTSC0918002A

La secrétaire d'Etat chargée des aînés,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Sont nommés au cabinet de la secrétaire d'Etat :

#### *Conseillers techniques*

M. Sylvain Turgis est nommé conseiller technique budget et dépendance.  
M. Mohammed Malki est nommé conseiller technique questions sociétales et formation.

#### *Conseiller technique relations avec le Parlement*

M. Gauthier Guignard.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 29 juillet 2009.

NORA BERRA

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

### **Arrêté du 29 juillet 2009 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : MTSO0918580A

Par arrêté du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en date du 29 juillet 2009, Mme Myriam CHOLVY, directrice adjointe du travail, détachée auprès de l'Agence nationale pour l'emploi, est promue au grade de directeur du travail à compter du 15 juin 2009.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

### **Arrêté du 29 juillet 2009 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : MTSO0918609A

Par arrêté du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en date du 29 juillet 2009, Mme Marie-Hélène ANSELME, inspectrice du travail, en fonction à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, est promue, sur place, au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 août 2009

**Arrêté du 3 août 2009 portant nomination  
au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité**

NOR : MTSC0916525A

La secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Mme Camille Canuet est nommée conseillère technique au cabinet de la secrétaire d'Etat.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 3 août 2009.

NADINE MORANO

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 août 2009

**Arrêté du 3 août 2009 portant nomination  
au cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité**

NOR : MTSC0918332A

La secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité,  
Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;  
Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – M. Jean-Michel Rapinat est nommé conseiller famille au cabinet de la secrétaire d'Etat à compter du 15 août 2009.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 3 août 2009.

NADINE MORANO

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 13 août 2009

### **Arrêté du 11 août 2009 portant agrément de l'accord concernant les arrêts temporaires d'activité au sein de la société Trigano**

NOR : ECED0918312A

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 et R. 5422-16 à R. 5422-17 ;  
Vu l'accord relatif aux arrêts temporaires d'activité au sein de la société Trigano signé le 22 avril 2009 et notifié le 26 juin 2009 ;  
Vu la demande d'agrément signée par le MEDEF, la CGPMPE, l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT le 29 avril 2009 ;  
Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 26 juillet 2009 ;  
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi du 7 juillet 2009,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – L'accord relatif aux arrêts temporaires d'activité au sein de la société Trigano, signé le 22 avril 2009, entre :

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part, et

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,

est rendu applicable pour l'entreprise Trigano et pour tous les salariés compris dans le champ d'application de cet accord.

Art. 2. – L'agrément des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1<sup>er</sup> est donné pour toute la durée de la validité dudit accord.

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 11 août 2009.

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du délégué général  
à l'emploi et à la formation professionnelle :  
*La chef de service,*  
I. EYNAUD-CHEVALIER

A N N E X E

ACCORD RELATIF AUX ARRÊTS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ  
AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TRIGANO

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;  
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;  
L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part, et

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;  
La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;  
La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;  
La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;  
La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,

Vu l'article L. 5422-21 et L. 5422-22 du code du travail ;

Vu les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé ;

Vu l'article 6 du règlement susvisé ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 2008 (*Journal officiel* du 10 octobre 2008) portant reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle ;

Considérant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la décision du 1<sup>er</sup> octobre 2008 de M. le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle prise à l'égard de l'entreprise Trigano VDL située 1, avenue de Rochebonne, 07302 Tournon, selon lesquelles « les allocations spécifiques de chômage partiel sont accordées pour un contingent global de 60 000 heures pour 673 salariés, pour la période du 3 septembre au 29 septembre 2008 » ;

Vu l'état nominatif des allocations versées aux salariés partiellement privés d'emploi relatif au mois de septembre 2008,

Article 1<sup>er</sup>

A titre de mesure exceptionnelle, il est décidé d'attribuer une somme, dont le montant est déterminé à l'article 2 du présent accord, à l'entreprise Trigano affectée par le sinistre visé par l'arrêt précité, au bénéfice de 571 salariés.

L'attribution de cette somme est subordonnée à ce que les salariés se trouvent placés en chômage sans rupture de leur contrat de travail et bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Cette somme est attribuée à titre exceptionnel et subsidiaire, à défaut d'indemnité d'assurance ayant le même objet.

Article 2

Le montant total de cette somme, destinée à couvrir la période de jours chômés dans la limite de 28 jours de l'ensemble des salariés concernés, est fixé à 135 905,73 euros. A partir du 29<sup>e</sup> jour de chômage, les dispositions de droit commun du règlement général annexé à la convention visée s'appliquent.

Article 3

La somme globale visée à l'article 2 du présent accord sera versée à l'employeur, sous réserve de la communication des états nominatifs de remboursement.

Article 4

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires originaux.

Fait à Paris, le 22 avril 2009.

MEDEF  
CGPME  
UPA

CFDT  
CFE-CGC  
CFTC  
CGT-FO  
CGT

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 août 2009

### Décision modificative du 28 juillet 2009 portant délégation de signature (direction générale du travail)

NOR : MTST0918463S

Le directeur général du travail,

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement, notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 2006-1003 du 22 août 2006 portant création d'une direction générale du travail à l'administration centrale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu le décret du 25 août 2006 portant nomination du directeur général du travail ;

Vu le décret du 18 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret du 23 juin 2009 relatif à la composition du Gouvernement ;

Vu l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la direction générale du travail ;

Vu les arrêtés du 30 août 2006 portant nomination des chargés de fonction et des chefs de bureaux et de missions ;

Vu les arrêtés portant nomination des intéressées ;

Vu la décision du 31 août 2006 portant délégation de signature (direction générale du travail) ;

Vu les décisions des 8 décembre 2006, 5 juillet 2007, 7 janvier 2008, 5 mars 2008 et 4 avril 2008, du 9 mars 2009 et du 20 avril 2009 portant délégation de signature,

Décide :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les articles 3, 4, 12 et 16 de la décision du 31 août 2006 susvisée sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. 3. – Délégation est donnée à M. Jean-Henri PYRONNET, administrateur civil hors classe, adjoint à la sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail et au nom du ministre chargé du travail, tous actes, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

« Art. 4. – Délégation est donnée à M. Jean-François BOURDAIS, administrateur civil, chef du bureau des relations individuelles du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau des relations individuelles du travail et au nom du ministre chargé du travail, tous actes, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

« Art. 12. – Délégation est donnée à M. Robert SALOMON, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chef du département de l'animation de la politique du travail et du contrôle au service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail et au nom du ministre chargé du travail, tous actes, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

« Art. 16. – Délégation est donnée à Mme Gwenaëlle BOISARD, attachée principale d'administration des affaires sociales, chef du bureau des conseils de prud'hommes et des élections prud'homales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau des conseils de prud'hommes et des élections prud'homales et au nom du ministre chargé du travail, tous actes, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

Art. 2. – Il est ajouté un article à la décision du 31 août 2006 ainsi rédigé :

« Art. 23. – Délégation est donnée à M. Hubert ROSE, directeur adjoint du travail, adjoint à la chef du bureau des recours, du soutien et de l'expertise juridique, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau des recours, du soutien et de l'expertise juridique et au nom du ministre chargé du travail, tous actes, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

Art. 3. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 28 juillet 2009.

J.-D. COMBEXELLE



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

### Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009

NOR : CSCL0918893S

LOI RÉAFFIRMANT LE PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL ET VISANT À ADAPTER LES DÉROGATIONS À CE PRINCIPE DANS LES COMMUNES ET ZONES TOURISTIQUES ET THERMALES AINSI QUE DANS CERTAINES GRANDES AGGLOMÉRATIONS POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES

Le Conseil constitutionnel a été saisi, dans les conditions prévues à l'article 61, deuxième alinéa, de la Constitution, de la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires, le 27 juillet 2009, par M. Jean-Marc AYRAULT, Mmes Patricia ADAM, Sylvie ANDRIEUX, MM. Jean-Paul BACQUET, Dominique BAERT, Jean-Pierre BALLIGAND, Jacques BASCOU, Christian BATAILLE, Mmes Delphine BATHO, Gisèle BIEMOURET, MM. Serge BLISKO, Patrick BLOCHE, Jean-Michel BOUCHERON, Mme Marie-Odile BOUILLÉ, M. Christophe BOUILLON, Mme Monique BOULESTIN, M. Pierre BOURGUIGNON, Mme Danielle BOUSQUET, MM. François BROTTES, Alain CACHEUX, Jean-Christophe CAMBADÉLIS, Thierry CARCENAC, Christophe CARESCHE, Mme Martine CARRILLON-COUVREUR, MM. Bernard CAZENEUVE, Guy CHAMBEFORT, Jean-Paul CHANTEGUET, Gérard CHARASSE, Alain CLAEYS, Jean-Michel CLÉMENT, Mme Marie-Françoise CLERGEAU, M. Pierre COHEN, Mmes Catherine COUTELLE, Pascale CROZON, MM. Frédéric CUVILLIER, Pascal DEGUILHEM, Guy DELCOURT, François DELUGA, Bernard DEROSIER, Tony DREYFUS, Jean-Pierre DUFAU, William DUMAS, Jean-Louis DUMONT, Mme Laurence DUMONT, MM. Jean-Paul DUPRÉ, Yves DURAND, Philippe DURON, Olivier DUSSOPT, Christian ECKERT, Henri EMMANUELLI, Laurent FABIUS, Albert FACON, Hervé FÉRON, Mmes Aurélie FILIPPETTI, Geneviève FIORASO, MM. Michel FRANÇAIX, Jean-Louis GAGNAIRE, Guillaume GAROT, Jean GAUBERT, Mme Catherine GÉNISSON, MM. Paul GIACOBBI, Jean-Patrick GILLE, Jean GLAVANY, Daniel GOLDBERG, Gaëtan GORCE, Mme Pascale GOT, M. Marc GOUA, Mme Élisabeth GUIGOU, M. David HABIB, Mme Danièle HOFFMAN-RISPAL, M. François HOLLANDE, Mme Monique IBORRA, MM. Michel ISSINDOU, Serge JANQUIN, Henri JIBRAYEL, Régis JUANICO, Armand JUNG, Mme Marietta KARAMANLI, M. Jean-Pierre KUCHEIDA, Mme Conchita LACUEY, MM. Jérôme LAMBERT, Jack LANG, Mme Colette LANGLADE, MM. Jean LAUNAY, Jean-Yves LE BOUILLONNEC, Jean-Yves LE DÉAUT, Mmes Annick LE LOCH, Marylise LEBRANCHU, MM. Michel LEFAIT, Patrick LEMASLE, Mmes Catherine LEMORTON, Annick LEPETIT, MM. Bernard LESTERLIN, Michel LIEBGOTT, Albert LIKUVALU, François LONCLE, Jean MALLOT, Jean-Louis MANSCOUR, Mme Marie-Lou MARCEL, M. Philippe MARTIN, Mmes Martine MARTINEL, Frédérique MASSAT, M. Didier MATHUS, Mme Sandrine MAZETIER, MM. Didier MIGAUD, Pierre MOSCOVICI, Pierre-Alain MUET, Alain NÉRI, Mmes Marie-Renée OGET, Françoise OLIVIER-COUCHEAU, Dominique ORLIAC, George PAULANGEVIN, MM. Germain PEIRO, Jean-Luc PÉRAT, Mme Martine PINVILLE, MM. Philippe PLISSON, François PUPPONI, Mme Catherine QUÉRÉ, MM. Jean-Jack QUEYRANNE, Dominique RAIMBOURG, Mme Marie-Line REYNAUD, MM. Alain RODET, Marcel ROGEMONT, René ROUQUET, Alain ROUSSET, Patrick ROY, Michel SAINTE-MARIE, Michel SAPIN, Christophe SIRUGUE, Mme Marisol TOURAINE, MM. Jean-Louis TOURAINE, Philippe TOURTELIER, Jean-Jacques URVOAS, Daniel VAILLANT, Jacques VALAX, André VALLINI, Michel VAUZELLE, Michel VERGNIER, Alain VIDALIES, Jean-Michel VILLAUMÉ, Philippe VUILQUE, Mme Marie-Hélène AMIABLE, MM. François ASENSI, Alain BOCQUET, Patrick BRAOUEZEC, Jean-Pierre BRARD, Mme Marie-George BUFFET, MM. Jean-Jacques CANDELIER, André CHASSAIGNE, Jacques DESALLANGRE, Marc DOLEZ, Mme Jacqueline FRAYSSE, MM. André GERIN, Pierre GOSNAT, Maxime GREMETZ, Jean-Paul LECOQ, Roland MUZEAU, Daniel PAUL, Jean-Claude SANDRIER, Michel VAXES, Mme Martine BILLARD, MM. Yves COCHET, François de RUGY et Noël MAMÈRE, députés,

et, le même jour, par M. Jean-Pierre BEL, Mmes Jacqueline ALQUIER, Michèle ANDRÉ, MM. Bernard ANGELS, Alain ANZIANI, Claude BÉRIT-DÉBAT, Jean BESSON, Mme Maryvonne BLONDIN, M. Yannick BODIN, Mme Nicole BONNEFOY, M. Didier BOULAUD, Mme Alima BOUMEDIENE-THIERY, M. Martial BOURQUIN, Mme Bernadette BOURZAI, MM. Michel BOUTANT, Jean-Pierre CAFFET, Mme Claire-Lise CAMPION, M. Jean-Louis CARRÈRE, Mme Françoise CARTRON, MM. Yves CHASTAN, Gérard COLLOMB, Pierre-Yves COLLOMBAT, Roland COURTEAU, Yves DAUDIGNY, Marc DAUNIS, Jean-Pierre DEMERLIAT, Mme Christiane DEMONTÈS, MM. Claude DOMEIZEL, Jean-Claude FRÉCON, Bernard FRIMAT, Charles

GAUTIER, Mme Samia GHALI, MM. Jean-Pierre GODEFROY, Didier GUILLAUME, Edmond HERVÉ, Mmes Odette HERVIAUX, Annie JARRAUD-VERGNOLLE, M. Claude JEANNEROT, Mmes Bariza KHIARI, Virginie KLÈS, MM. Serge LAGAUCHE, Serge LARCHER, Mmes Raymonde LE TEXIER, Claudine LEPAGE, MM. Jean-Jacques LOZACH, Roger MADEC, Jacques MAHÉAS, François MARC, Mme Rachel MAZUIR, MM. Jean-Pierre MICHEL, Gérard MIQUEL, Jean-Jacques MIRASSOU, Robert NAVARRO, Jean-Claude PEYRONNET, Mme Gisèle PRINTZ, MM. Marcel RAINAUD, Daniel RAOUL, François REBSAMEN, Daniel REINER, Thierry REPENTIN, Mme Patricia SCHILLINGER, MM. Michel SERGENT, René-Pierre SIGNÉ, Jean-Pierre SUEUR, Mme Catherine TASCA, MM. Michel TESTON, Jean-Marc TODESCHINI, André VANTOMME, Mme Dominique VOYNET, MM. Richard YUNG, Nicolas ALFONSI, Jean-Pierre CHEVÈNEMENT, Yvon COLLIN, François FORTASSIN, Mme Françoise LABORDE, MM. Jacques MÉZARD, Jean MILHAU, Robert TROPEANO, Raymond VALL, François VENDASI, Mmes Éliane ASSASSI, Nicole BORVO COHEN-SEAT, Marie-France BEAUFILS, Annie DAVID, Isabelle PASQUET, Odette TERRADE et M. Jack RALITE, sénateurs.

Le Conseil constitutionnel,

Vu la Constitution ;

Vu l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;

Vu le code du travail ;

Vu les observations du Gouvernement, enregistrées le 31 juillet 2009 ;

Le rapporteur ayant été entendu ;

1. Considérant que les députés et sénateurs requérants défèrent au Conseil constitutionnel la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires ; qu'ils contestent la conformité à la Constitution de son article 2 ;

*Sur les normes de constitutionnalité applicables :*

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la Nation « garantit à tous... la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs » ; que le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés ;

3. Considérant, en deuxième lieu, qu'en prévoyant que le droit au repos hebdomadaire des salariés s'exerce en principe le dimanche, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a entendu opérer une conciliation, qui lui incombe, entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, et le dixième alinéa du Préambule de 1946 qui dispose que : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement » ;

4. Considérant, en troisième lieu, que, s'il est à tout moment loisible au législateur de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions, c'est à la condition que l'exercice de ce pouvoir n'aboutisse pas à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

*Sur les dérogations au repos dominical dans les communes et zones touristiques :*

5. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 3132-25 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 2 de la loi déferée : « Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel » ; qu'en vertu du deuxième alinéa du même article, la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet ;

6. Considérant que les requérants estiment que ces dispositions, qui méconnaîtraient l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, créeraient « une dérogation de plein droit trop générale et absolue » ; qu'ils font valoir que cette dérogation, sans répondre à la nécessité de satisfaire des besoins essentiels du public, d'une part, concerne tous les commerces de détail, y compris ceux qui seraient dépourvus de tout lien avec la nature touristique de la commune ou de la zone définie par le préfet, et, d'autre part, s'applique toute l'année, y compris en dehors de la saison touristique ; qu'ils soutiennent qu'elle concernerait l'ensemble des communes susceptibles d'obtenir le bénéfice des dispositions des articles L. 133-11 et L. 133-12 du code du tourisme relatifs aux communes touristiques ;

7. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte du texte même des dispositions précitées que les communes et les zones touristiques sont déterminées sur le fondement des seules dispositions du code du travail qui définissent le régime des dérogations au repos dominical ; que les dispositions susmentionnées du code du tourisme, qui permettent à certaines communes d'être dénommées communes touristiques, ont un objet différent ; que, dès lors, le grief tiré de la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi doit être écarté ;

8. Considérant, en second lieu, qu'en étendant la dérogation à tous les commerces situés dans ces communes et ces zones, le législateur a entendu mettre fin aux difficultés d'application du critère actuel des « établissements de vente au détail qui mettent à la disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel » ; qu'en étendant cette dérogation à l'ensemble de l'année, il a pris en compte l'évolution des modes de vie et de loisirs ; qu'en transformant cette dérogation en une dérogation de droit, il n'a fait que tirer les conséquences de cette double modification ; qu'ainsi le législateur a fait usage de son pouvoir d'appréciation sans priver de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant des dixième et onzième alinéas du Préambule de 1946 ;

*Sur les dérogations au repos dominical dans certaines grandes agglomérations :*

9. Considérant qu'aux termes de l'article L. 3132-25-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 2 de la loi déferée : « Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-20, dans les unités urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement, pour tout ou partie du personnel, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre » ; que l'article L. 3132-25-2 prévoit que le préfet délimite le « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » sur demande du conseil municipal au vu de « circonstances particulières locales » et d'« usages de consommation dominicale au sens de l'article L. 3132-25-1 » ou de « la proximité immédiate d'une zone frontalière où il existe un tel usage de consommation dominicale, compte tenu de la concurrence produite par cet usage » ; qu'en vertu de l'article L. 3132-25-3, les autorisations administratives de travail dominical sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation des institutions représentatives du personnel et approuvée par référendum auprès des personnels concernés ; que l'accord collectif ou la décision unilatérale fixent notamment les contreparties accordées aux salariés ; qu'enfin, l'article L. 3132-25-4 prévoit que les autorisations administratives sont accordées pour une durée limitée et fixe les garanties encadrant le travail dominical dans ces périmètres ; qu'il prévoit notamment que seuls peuvent travailler le dimanche les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit et que le refus de travailler le dimanche ne peut fonder ni un refus d'embauche ni une sanction ou une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;

10. Considérant que, selon les requérants, ces dispositions auraient pour objet de valider les pratiques illégales de certaines zones commerciales qui ouvrent le dimanche depuis des décennies et porteraient ainsi atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ; qu'en l'absence de définition objective et rationnelle des notions qu'il utilise, le nouvel article L. 3132-25-1 du code du travail méconnaîtrait l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi ; qu'ils soutiennent également que la définition donnée aux « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » dans les zones urbaines de plus d'un million d'habitants aboutirait à élargir, au-delà des dérogations limitées admises jusque là, les zones concernées à un bassin de population très large de sorte que le nouvel article L. 3132-25-1 du code du travail viderait de sa substance le droit au repos dominical ; qu'enfin, en permettant à une commune de demander la délimitation d'un « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » contre l'avis d'une autre commune susceptible d'être incluse dans ce même périmètre, l'article L. 3132-25-2 permettrait l'exercice d'une tutelle de la première sur la seconde ;

11. Considérant, en premier lieu, que les dispositions critiquées modifient pour l'avenir la réglementation applicable au travail dominical ; qu'elles ne revêtent pas un caractère rétroactif et sont sans incidence sur l'issue d'éventuelles procédures juridictionnelles en cours relatives à la méconnaissance des dispositions légales en vigueur ; que, dès lors, le grief tiré de l'atteinte à la séparation des pouvoirs manque en fait ;

12. Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des travaux parlementaires qu'en utilisant les termes d'« unités urbaines », le législateur s'est référé à une notion préexistante, définie par l'Institut national de la statistique et des études économiques ; que, s'il appartient aux autorités chargées de mettre en œuvre ce nouveau dispositif d'apprécier, sous le contrôle des juridictions compétentes, les situations de fait répondant aux conditions d'« habitudes de consommation dominicale » ainsi que d'« importance de la clientèle concernée » et d'« éloignement de celle-ci du périmètre », ces notions ne revêtent pas un caractère équivoque et sont suffisamment précises pour garantir contre le risque d'arbitraire ; que, dès lors, le grief tiré de la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi doit être écarté ;

13. Considérant, en troisième lieu, qu'il était loisible au législateur de définir un nouveau régime de dérogation au principe du repos dominical en prenant acte d'une évolution des usages de consommation dans les grandes agglomérations ; que, ce faisant, il n'a pas privé de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant des dixième et onzième alinéas du Préambule de 1946 ;

14. Considérant, enfin, qu'en application du deuxième alinéa de l'article L. 3132-25-2 du code du travail, un « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » ne peut être créé sur le territoire d'une commune que « sur demande » de son conseil municipal ; qu'il n'en va autrement, en application du sixième alinéa du même article, que lorsque ce périmètre appartient en tout ou partie à un même ensemble commercial au sens de l'article L. 752-3 du code du commerce ; que, dans cette hypothèse destinée à préserver le caractère indivisible de cet ensemble commercial, le préfet statue après avoir recueilli l'avis du conseil municipal de la commune n'ayant pas formulé de demande dès lors qu'elle n'appartient pas à un établissement public de coopération intercommunale consulté en application du cinquième alinéa du même article ; qu'en confiant ce pouvoir de décision au préfet, les dispositions contestées n'instituent pas de tutelle d'une collectivité territoriale sur une autre ; que, dès lors, le grief doit être écarté ;

*Sur le principe d'égalité :*

15. Considérant que, selon les requérants, l'article 2 de la loi déferée méconnaîtrait tant le principe d'égalité entre salariés que le principe d'égalité entre collectivités territoriales ;

16. Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

En ce qui concerne l'égalité entre salariés :

17. Considérant qu'aux termes du IV de l'article 2 de la loi déferée, qui est applicable aux salariés travaillant le dimanche dans les communes et les zones touristiques : « Dans les branches couvrant des commerces ou services de détail et dans les commerces ou services de détail, où des dérogations administratives au repos dominical sont applicables, les organisations professionnelles ou l'employeur, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, engagent des négociations en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord » ; que l'article L. 3132-25-3 du code du travail prévoit que les dérogations instituées pour les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » ne sont possibles que si les contreparties auxquelles ont droit les salariés volontaires travaillant le dimanche ont été préalablement définies, soit par voie d'accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum ; que, dans cette seconde hypothèse, les salariés auront droit à un salaire double ;

18. Considérant que les requérants dénoncent la différence de traitement que la loi déferée instaure au détriment des salariés des zones touristiques, dès lors qu'ils ne bénéficieront pas des garanties légales prévues pour les salariés travaillant dans des « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » ; que cette différence de traitement ne répondrait à aucun critère objectif et rationnel au regard de l'objet de la loi ;

19. Considérant, d'une part, que les salariés travaillant le dimanche dans des zones ou communes touristiques en vertu d'une dérogation de plein droit liée aux caractéristiques des activités touristiques de celles-ci sont, au regard de l'objet de la loi, dans une situation différente de celle des salariés travaillant dans les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » en vertu d'une dérogation administrative temporaire ; que, par suite, le législateur pouvait prévoir, pour ces derniers, une majoration légale de la rémunération en l'absence d'accord collectif ;

20. Considérant, d'autre part, que la différence de traitement qui en résulte entre les dérogations de droit, pour lesquelles les salariés, compte tenu de la nature de leur activité, ne bénéficient que de garanties conventionnelles et les dérogations individuelles et temporaires pour lesquelles, compte tenu de leur caractère exceptionnel, les salariés bénéficient de garanties légales, est en rapport direct avec l'objet de la loi ;

En ce qui concerne l'égalité entre collectivités territoriales :

21. Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 3132-25 du code du travail dans sa rédaction résultant de l'article 2 de la loi déferée : « La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée à l'article L. 3132-26, après avis du comité départemental du tourisme, des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération et des communautés urbaines, lorsqu'elles existent » ; qu'aux termes de l'article L. 3132-26 : « Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an. – A Paris cette décision est prise par le préfet de Paris » ;

22. Considérant que, selon les requérants, le nouvel article L. 3132-25, en renvoyant à l'article L. 3132-26, donne au préfet de Paris la possibilité de faire de cette ville une commune touristique ou de délimiter en son sein des zones touristiques, sans proposition ou consultation du maire ou du conseil de Paris ; que le fait qu'à Paris le préfet décide seul, contrairement à toutes les autres communes de France, y compris Lyon et Marseille, crée une dérogation au principe d'égalité qui n'est justifiée par aucun critère objectif en rapport avec l'objet de la loi ;

23. Considérant que la ville de Paris, soumise à un régime particulier en raison de sa qualité de siège des pouvoirs publics, constitue, à elle seule, une catégorie de collectivités territoriales ; que, toutefois, au regard de l'objet du nouvel article L. 3132-25, c'est-à-dire de la procédure de classement d'une commune ou d'une zone touristique au sens du code du travail, aucune différence de situation ne justifie que le pouvoir de proposition, qui appartient dans la législation en vigueur au conseil de Paris, ne soit pas confié au maire de Paris comme dans l'ensemble des autres communes, y compris Lyon et Marseille ; qu'il s'ensuit que le deuxième alinéa de l'article L. 3132-25 n'est pas conforme à la Constitution en tant qu'il renvoie au deuxième alinéa de l'article L. 3132-26 ; que, par voie de conséquence, ce renvoi à l'article L. 3132-26 doit s'entendre comme un renvoi au premier alinéa dudit article ;

24. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède qu'à l'exception de la disposition déclarée contraire à la Constitution au considérant 23, l'article 2 de la loi déferée n'est pas contraire à la Constitution ;

25. Considérant qu'il n'y a lieu, pour le Conseil constitutionnel, de soulever d'office aucune question de conformité à la Constitution,

Décide :

Art. 1<sup>er</sup>. – L'article L. 3132-25 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 2 de la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires est contraire à la Constitution en tant qu'il renvoie, pour la ville de Paris, au second alinéa de l'article L. 3132-26 du même code. En conséquence, les mots : « à l'article L. 3132-26 » figurant à l'article L. 3132-25 doivent être remplacés par les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3132-26 ».

Art. 2. – Les autres dispositions de l'article 2 de la même loi ne sont pas contraires à la Constitution.

Art. 3. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Délibéré par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 6 août 2009, où siégeaient : M. Jean-Louis DEBRÉ, président, MM. Guy CANIVET, Renaud DENOIX de SAINT MARC, Olivier DUTHEILLET de LAMOTHE et Valéry GISCARD d'ESTAING, Mme Jacqueline de GUILLENCHMIDT, MM. Pierre JOXE et Jean-Louis PEZANT, Mme Dominique SCHNAPPER et M. Pierre STEINMETZ.

*Le président,*  
JEAN-LOUIS DEBRÉ

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 juillet 2009

### **Avis relatif à l'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins**

NOR : MTST0916979V

Par arrêté du préfet de la région Pays de la Loire, préfet de la Loire-Atlantique, en date du 29 juin 2009 et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins est accordé à l'agence LILI M, sise 14 *ter*, rue Talensac, 44000 Nantes.

Cet agrément est accordé pour une durée d'un an à compter du 29 juin 2009.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

#### *Voie de recours*

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif, Nantes, 6, allée de l'Ile-Gloriette, 44041 Nantes Cedex 01.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 28 juillet 2009

### **Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins**

NOR : MTST0917105V

Par décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris en date du 23 juin 2009, par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins est accordé à l'agence FORD MODEL EUROPE, sise 3, rue de Choiseul, 75002 Paris.

Cet agrément est accordé pour une durée d'un an à compter du 12 juillet 2009.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche des enfants concerne les enfants âgés d'au moins trois mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

#### *Voie de recours*

- La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :
- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
  - recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 28 juillet 2009

### **Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins**

NOR : MTST0917115V

Par décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris en date du 23 juin 2009, par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins est accordé à l'agence MARILYN AGENCY, sise 4, rue de la Paix, 75002 Paris.

Cet agrément est accordé pour une durée d'un an à compter du 12 juillet 2009.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche des enfants concerne les enfants âgés d'au moins trois mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

#### *Voie de recours*

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 août 2009

### **Avis relatif à la consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées par les mesures d'application de l'article L. 3121-52 du code du travail relatives au contrôle de la durée du travail**

NOR : MTST0918386V

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a élaboré un projet de décret, pris sur le fondement de l'article L. 3121-52 du code du travail, afin de remplacer l'article D. 3171-9 du code du travail par un article R. 3171-9 qui prévoit, sous la forme d'un 2°, que les dispositions de l'article D. 3171-8 ne sont pas applicables aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de branche étendus prévoyant, pour les activités de distribution et de portage de documents, une quantification préalablement déterminée du temps de travail définie à partir du secteur géographique sur lequel s'effectue le travail, de la part relative de l'habitat collectif et de l'habitat individuel, du nombre de documents à distribuer et du poids total à emporter.

Les organisations d'employeurs et de salariés intéressées sont invitées à faire connaître leur avis sur ce projet de décret, qui leur est communiqué par courrier dans un délai d'un mois.

Les réponses au présent avis sont à adresser au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (direction générale du travail, bureau RT 3), 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

### **Avis relatif à l'extension et à l'élargissement de l'accord du 23 mars 2009 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO**

NOR : MTSS0918464V

En application des articles L. 911-3 et L. 911-4 du code de la sécurité sociale, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat envisagent de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les salariés, anciens salariés et leur ayants droit et pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord ci-après indiqué.

Le texte de cet accord a été déposé à la direction générale du travail, où il pourra en être pris connaissance.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, direction de la sécurité sociale (bureau 3 C), 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP, ainsi qu'au ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, direction du budget (bureau 6BRS, Bercy A [Télédoc n° 275]), 139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12.

Accord dont l'extension est envisagée :

Accord du 23 mars 2009 relatif aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Dépôt :

Direction générale du travail le 8 juin 2009 sous le numéro 1917/10.

Objet :

Cet accord a pour objet de reconduire l'accord du 13 novembre 2003, jusqu'au 31 décembre 2010. Il maintient les conditions de liquidation des allocations AGIRC-ARRCO telles que précisées dans l'accord du 13 novembre 2003 ainsi que les modalités d'évolution du salaire de référence et de la valeur de service du point dans ces régimes de retraite complémentaire.

Signataires :

Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

Union professionnelle artisanale (UPA) ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO).

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

**Saisine du Conseil constitutionnel en date du 27 juillet 2009 présentée par au moins soixante députés, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2009-588 DC**

NOR : CSCL0917706X

LOI RÉAFFIRMANT LE PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL ET VISANT À ADAPTER LES DÉROGATIONS À CE PRINCIPE DANS LES COMMUNES ET ZONES TOURISTIQUES ET THERMALES AINSI QUE DANS CERTAINES GRANDES AGGLOMÉRATIONS POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Conseil constitutionnel, nous avons l'honneur de vous déférer, en application du second alinéa de l'article 61 de la Constitution, **l'ensemble de la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires**, telle qu'adoptée par le Parlement.

A l'appui de cette saisine, nous développons, en particulier, les griefs et moyens suivants à l'encontre de l'article 2 du texte.

\*  
\* \*

**Le principe du repos dominical constitue, depuis la loi du 13 juillet 1906 au moins, un élément essentiel du droit au repos de tout travailleur et, plus largement, du droit à conduire une vie privée et familiale normale.** Il est au-delà de toute considération religieuse car il consacre un principe sociétal et s'inscrit dans une logique de conquête des droits sociaux et d'organisation de la société. Si des dérogations ont été prévues depuis cette date, il est acquis qu'elles n'ont pas eu pour but de renverser ledit principe mais qu'elles se sont juste bornées à organiser des **exceptions limitées matériellement et dans l'espace comme dans le temps** ; équilibre auquel les textes et la jurisprudence, tant administrative que judiciaire, se sont attachés sans discontinuer depuis cette période.

Or, la loi qui vous est déférée aboutit à remettre en cause cet équilibre républicain. Les débats passionnés qui ont animé son examen, en dépassant les champs partisans, montrent que le présent recours interroge des principes loin des vaines polémiques. Votre décision est donc particulièrement attendue car c'est une certaine idée du vouloir vivre ensemble résultant de notre pacte constitutionnel fondateur qu'il vous est demandé de garantir aujourd'hui.

L'invalidation de la loi est d'autant plus nécessaire que ses promoteurs, conscients de l'impossibilité de remettre en cause de façon directe le principe du droit au repos dominical, ont dès lors tenté de contourner cet obstacle au prix d'un texte d'une imprécision et d'une complexité constituant au final une malfaçon législative majeure qui ne peut devenir droit positif.

D'abord, et nul ne l'ignore, cette loi est née d'une problématique locale ayant donné lieu ces dernières années à une litanie de contentieux. Autrement dit, et quel que soit l'habillage technique l'entourant, ce texte a pour but premier de **valider des pratiques jugées illégales** (voir sur ce point l'aveu sans fard fait dans : Sénat, rapport n° 561, page 45, paragraphe 4).

Ensuite, force est de constater que ce texte **multiplie les dérogations au travers de définitions si larges et imprécises** que le principe en est vidé de sa substance, ce qu'aucun législateur républicain n'avait ainsi tenté depuis 1906.

Enfin, la rédaction chaotique de cette loi juxtapose des notions si floues qu'elles ôtent toute clarté au dispositif institué et méconnaissent, par voie de conséquence, plusieurs autres règles de valeur constitutionnelle tel le principe d'égalité voire la libre administration des collectivités territoriales.

Il s'ensuit que la loi est viciée d'un quadruple point de vue au moins : **la violation des 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 qui garantissent le droit au repos du travailleur et le droit de mener une vie familiale normale (I) ; la méconnaissance du principe de clarté et de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi (II) ; la violation du principe d'égalité (III) ; la libre administration des collectivités territoriales (IV).**

## I. – Sur la violation des 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de la Constitution de 1946

**I-1.** Le droit de mener une vie familiale normale trouve son fondement non seulement dans l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, mais encore dans la Constitution et en particulier dans le 10<sup>e</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 aux termes duquel « *la Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement* ». Vous avez expressément consacré à ce titre le droit de mener une vie familiale normale (décision n° 93-325 DC du 13 août 1993 ; décision n° 2005-528 DC du 15 décembre 2005) tant pour les nationaux que pour les étrangers.

Vous avez également consacré le droit au repos et aux loisirs en vertu du onzième alinéa du Préambule de 1946, la Nation « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs...* » (ex. : décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 ; n° 2005-523 DC du 23 juillet 2005).

Il incombe dès lors au législateur de veiller à la mise en œuvre de ces exigences constitutionnelles.

**Il ne fait aucun doute que le droit au repos hebdomadaire dominical est garanti au titre de ces 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de 1946.**

En outre, son caractère de **principe fondamental reconnu par les lois de la République depuis la loi du 13 juillet 1906** ne peut faire de doute car les dérogations limitées n'ont jamais eu pour objet de remettre en cause le principe lui-même.

Les juges judiciaires et administratifs ont eu maintes fois l'occasion de l'illustrer. Ainsi, **la Cour de cassation a-t-elle jugé que le repos dominical constitue un avantage social institué dans l'intérêt de tous les travailleurs, hommes et femmes** (Cass. Crim. 30 mai 1995 ; 27 juin 1995) et affirmé que les textes relatifs à ce droit instituent des **mesures nécessaires dans une société démocratique à la protection des droits et des libertés** (Crim. 14 avril 1992, Lecat, pourvoi n° 90-81.894) ou que le droit au travail doit s'exercer dans des conditions assurant notamment le repos, les loisirs ainsi que la limitation du temps de travail (Crim. 15 octobre 1991, Halphen, pourvoi n° 90-86.791).

**I-2.** Certes à ce jour, il existe plusieurs dérogations admises pouvant se résumer pour l'essentiel aux cinq catégories suivantes :

- certaines entreprises peuvent de plein droit accorder le repos hebdomadaire par roulement en raison de la nature de leur activité ;
- les aménagements conventionnels permettant la fermeture hebdomadaire des établissements par arrêté préfectoral ;
- les dérogations administratives individuelles au principe du repos hebdomadaire dominical ;
- l'autorisation de constitution d'équipes de suppléance ;
- les prescriptions de droit local des départements de Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin.

A cet égard, la portée des dérogations existantes ne doit pas tromper et la jurisprudence interprétant le droit en vigueur conduit à considérer que **la dérogation à la règle du repos dominical ne peut revêtir qu'un caractère d'exception pour faire face à des situations particulières tenant à des circonstances déterminées de temps, de lieu et au regard du type d'activité exercée et de la nature des produits vendus.**

Cela se comprend aisément si l'on considère que l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en la matière est nécessairement impératif (voir : Avis CE, 22 mars 1973).

Ce caractère de disposition d'ordre public impératif avait conduit la Cour de cassation à juger que ce droit ne peut être écarté même par la volonté apparemment libre de ceux pour la protection desquels elle a été prise au point qu'il ne saurait être question de remplacer le repos du dimanche par celui d'un autre jour, y compris avec l'accord des intéressés (Crim. 5 décembre 1989, Bull. n° 466 ; CA Paris, chambre correctionnelle, 27 février 2009, n° 08/06876/15).

**S'agissant des dérogations de plein droit, elles sont d'interprétations strictes** (Soc. 10 novembre 1981, Bull. Civ., V, n° 892) car elles doivent se fonder sur un besoin essentiel du public (CE, 18 février 1991, SA Canal 7, RJS 1991, n° 470).

Quant **aux dérogations administratives individuelles**, le Conseil d'Etat, pour sa part, refuse celles non fondées sur **un réel besoin impérieux et écarte les simples commodités** (ex. : CE 18 février 1991, SA Suignard « Rallye Super » ; CE 8 juillet 1994, Société Virgin). On ajoutera, à cet égard, **que les dérogations individuelles ne sauraient s'appliquer à plusieurs établissements, ce que le juge rappelle avec force** (CE 8 juillet 1994, union départementale des syndicats CGT-FO d'Ille-et-Vilaine, RJS 1994, n° 1379).

On le voit, sans préjudice des dérogations dont la portée a toujours été voulue limitée par le législateur, le principe du droit au repos hebdomadaire dominical est un élément essentiel de notre vie en société, garanti au titre des alinéas 10 et 11 du Préambule de la Constitution de 1946, et constitue, en outre, un principe fondamental reconnu par les lois de la République.

Pourtant, force est de constater que la loi critiquée bouleverse le régime applicable aux salariés et, tout en le niant par l'artifice de certaines rédactions, renverse la logique établie en faisant des dérogations le principe, et du principe une exception.

**I-3.** L'article 2 du texte dont vous êtes saisi modifie profondément le régime du repos hebdomadaire en instituant une nouvelle catégorie de **dérogation de plein droit** très large **et** en créant une nouvelle hypothèse de dérogation administrative que l'on ne peut qualifier d'individuelle tant elle est d'application extensive et générale.

(i) D'une part, l'article 2 de la loi prévoit par le nouvel article L. 3132-25 du code du travail que *les établissements de vente de détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.*

Cet article étend la dérogation d'un double point de vue :

- matériel en ce que cette dérogation de plein droit concernera tous les commerces de détail ;
- géographique en ce que sont *a priori* concernées toutes les communes touristiques, soit 5 000 à 6 000 communes selon le ministère en charge du tourisme.

Ce faisant, le législateur crée une **nouvelle dérogation de plein droit** sans que soit établie, comme l'ont d'ailleurs montré les travaux parlementaires, la nécessité de satisfaire des besoins essentiels du public en lien avec la nature de la commune concernée.

C'est donc bien le principe de la dérogation même qui est étendu de façon disproportionnée. **Jusqu'à là, la dérogation de plein droit était réservée à des entreprises dont la nature de l'activité était essentielle** alors que les dérogations accordées dans les communes touristiques l'étaient au titre d'une autorisation administrative individuelle au bénéfice des commerces de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens, services destinés à faciliter l'accueil ou ses activités culturelles, sportives, récréatives. **Et si ces caractéristiques n'étaient pas présentes, l'autorisation devait être refusée alors même que le commerce était situé dans une zone particulièrement touristique, comme cela vient encore d'être jugé très récemment à propos d'un commerce situé sur les Champs-Élysées à Paris (CE 11 mars 2009, n° 308874, publié au recueil Lebon).**

Nul ne conteste que l'ouverture de commerces de détail le dimanche dans certaines zones puisse s'avérer nécessaire. Mais désormais, le seul fait d'être situé dans une commune touristique justifiera d'ouvrir de plein droit quelle que soit la nature de l'activité du commerce de détail en cause.

Or, en retenant la notion de commerce de vente au détail, la loi va très loin puisque cela justifie l'ouverture de plein droit, par exemple, d'un commerce de vente ou location de DVD, de meubles, de moquette, de matériel de bricolage, de téléviseurs et matériels d'hi-fi, d'un salon de coiffure ou de beauté... Car ce sont là des commerces de vente au détail qui bénéficieront de cette dérogation de plein droit.

Le fait qu'ils soient dans une commune touristique ou culturelle justifie-t-il qu'il soit dérogé au principe du repos hebdomadaire pour ces commerces-là ? Les touristes visitant un site quelconque y viennent-ils pour acheter des meubles, de la moquette et une perceuse, ou se faire coiffer ou refaire une beauté, au motif de leur pérégrination et repartir les bras chargés de ces souvenirs si typiques avec une nouvelle tête... ?

**Pourtant, cette dérogation de plein droit permettra à tous ces commerces d'ouvrir le dimanche sans un quelconque lien avec la nature touristique ou culturelle présumée par le texte critiqué ! Autrement dit, ce dispositif va étendre de plein droit à l'ensemble des commerces et pour toute l'année ce qui était possible, mais seulement sur autorisation individuelle de l'administration, pour les seuls commerces spécialisés qui offraient aux touristes des biens et des services en lien avec le lieu ou destinés à faciliter leur accueil ou leur activité de détente.**

Comme on y reviendra un peu plus loin, cette extension est d'autant plus lourde de conséquence qu'elle retient pour critère la notion de **commune d'intérêt touristique**. Contrairement à ce que prétend le Gouvernement, ce concept couvre un champ très large de communes, entre 5 000 et 6 000, dès lors que la seule définition de nature législative opératoire en la matière reste celle des articles L. 133-11 et L. 133-12 du code du tourisme qui énonce que :

« Les communes qui mettent en œuvre une politique du tourisme et qui offrent des capacités d'hébergement pour l'accueil d'une population non résidente, ainsi que celles qui bénéficient au titre du tourisme, dans les conditions visées au huitième alinéa du 4<sup>e</sup> de l'article L. 2334-7 du code général des collectivités territoriales, de la dotation supplémentaire ou de la dotation particulière identifiées au sein de la part forfaitaire de la dotation globale de fonctionnement, peuvent être dénommées communes touristiques. »

Quant à l'article L. 133-12, il dispose que : « La dénomination mentionnée à l'article L. 133-11 est accordée, à la demande des communes intéressées, par décision de l'autorité administrative compétente prise pour une durée de cinq ans. »

**Ainsi, par cette nouvelle rédaction de l'article L. 3132-25 du code du travail, l'article 2 de la loi a institué, au regard de la portée du droit au repos et du droit à mener une vie familiale normale, une dérogation de plein droit trop générale et absolue et finalement trop imprécise.**

(ii) D'autre part, le législateur, en créant, par l'article L. 3132-25-1 du code du travail, la catégorie des PUCE – périmètre d'usage de consommation exceptionnel – au sein d'unités urbaines de plus d'un million d'habitants, a, là encore, vidé de sa substance une large partie du droit au repos hebdomadaire dominical.

**En premier lieu**, et cela devrait en soi conduire à l'invalidation de ce dispositif, il est de notoriété publique que ces PUCE sont nés de l'intention de contrer les pratiques illégales de certaines zones commerciales. D'ailleurs, le rapport du Sénat n'en fait pas mystère en précisant que « la création des PUCE permettrait à des zones commerciales qui ouvrent le dimanche, parfois depuis des décennies, de continuer à le faire en toute sécurité sur le plan juridique : ces commerces ont en effet commencé à ouvrir sur la base d'arrêtés préfectoraux, qui ont ensuite été annulés par les tribunaux, de sorte que leur imposer aujourd'hui de fermer le dimanche conduirait à des suppressions d'emplois » (Sénat, rapport n° 561, page 45).

Or, vous n'admettez pas les validations législatives lorsqu'elles n'ont pas pour but de protéger un intérêt général suffisant et lorsqu'elles remettent en cause d'autres principes de portée constitutionnelle (ex. : décision n° 2004-509 DC, 13 janvier 2005, cons. 31).

En l'occurrence, il est flagrant qu'il s'agit là de contrer l'application d'un droit constitutionnel pour que des entreprises ayant ouvert le dimanche en toute illégalité depuis des années puissent continuer de le faire, mais cette fois au bénéfice de la loi. **Autrement dit, on demande à la loi de remettre en cause un droit constitutionnel inscrit dans notre législation républicaine depuis 1906 au motif que des entreprises ont violé ce principe !** Vous ne pouvez admettre une telle dérive législative qui dépasse, et de loin, les hypothèses même les plus audacieuses de validations législatives auxquelles vous avez été confrontés.

Et c'est en vain que le Gouvernement opposerait la nécessité de concilier le droit au repos avec la liberté d'entreprendre ou la liberté du commerce et la sauvegarde de l'emploi.

D'abord, la Cour de cassation a toujours écarté ce type d'argutie qui mettait en balance le droit au travail ou la liberté d'entreprendre avec le droit au repos pour tenter, en réalité, d'écarter la protection du salarié. Elle l'a fait en raison de la nature même de ce droit social fondamental (Cass. Crim. 30 mai 1995 ; 27 juin 1995 ; Crim. 14 avril 1992, Lecat, pourvoi n° 90-81.894, précités).

Ensuite, le Conseil d'Etat a régulièrement rejeté les tentatives de passer en force de loi. Ainsi a-t-il jugé que *« les sociétés Blanc distribution et SEEF ne peuvent se prévaloir, pour obtenir une dérogation à la règle du repos simultané le dimanche de tout le personnel, de l'importance du chiffre d'affaires dominical, qui a été réalisé grâce à leur maintien dans une situation irrégulière ; que si elles soutiennent par ailleurs que le repos simultané le dimanche de tout le personnel entraînerait une baisse notable de leurs résultats, elles ne démontrent pas que le fonctionnement normal de l'établissement en serait compromis... »* (CE 9 septembre 1996, société Blanc distribution, société SEEF, n° 156177).

Le fait de passer par la loi pour contourner le principe du droit au repos hebdomadaire dominical et valider des pratiques illégales, pour certaines déjà condamnées en justice, n'est pas davantage admissible dès lors que sont en cause des principes de valeur constitutionnelle.

**Vous ne pourrez donc admettre que la création des PUCE serve à faire gagner la force sur le droit pour, de surcroît et au final, affaiblir radicalement les droits au repos et de mener une vie familiale normale.**

En second lieu, force est de constater que la définition donnée pour les PUCE dans les zones urbaines de plus d'un million d'habitants aboutira à élargir les zones concernées à un bassin de population très large. Paris, Lyon, Marseille, Lille, Bordeaux... Finalement, ce sont plusieurs milliers d'entreprises qui sont concernées et des milliers de salariés qui verront leur droit au repos mis en jeu.

On est loin des dérogations limitées admises jusque-là.

Encore une fois, les dérogations étaient admises parce qu'il existait un besoin essentiel pour le public et non parce qu'il fallait satisfaire une simple commodité ou combler une gêne. Il n'y a pas besoin d'ouvrir le dimanche dès lors que la clientèle peut effectuer ses achats sans difficulté les autres jours de la semaine, y compris le samedi (CE 9 février 1980, société Sidef-Conforama, n° 15024, CE 9 décembre 2005, Association des exploitants du centre commercial « Avant-Cap », rendu aux conclusions Stahl). N'est pas davantage considéré comme préjudiciable au public le repos simultané le dimanche en considération de la nature des produits mis en vente, nonobstant la difficulté pour les habitants de la grande banlieue d'effectuer leurs achats en semaine. Le fait que l'autoroute pour se rendre au centre commercial soit saturée la semaine ne saurait constituer un motif suffisant pour ouvrir le dimanche (TA Marseille, 22 janvier 2008).

Cette jurisprudence constante, et beaucoup plus claire qu'on ne s'évertue à le dire, a toujours cherché à protéger un droit fondamental en appréciant de façon concrète les motifs d'une ouverture véritablement nécessaire pour les besoins du public et pour la bonne marche des entreprises.

**Une telle conciliation était conforme à l'équilibre voulu par notre société.** Ce n'est plus le cas avec la rédaction de l'article L. 3132-25-1 du code du travail résultant de la présente loi.

Car, en l'espèce, le mécanisme proposé est si large qu'il pose, par détermination de la loi, que les achats doivent s'effectuer tous les jours de la semaine dans les grandes zones urbaines et que c'est donc le nouveau mode de vie souhaitable pour tous. Car il ne faut pas s'y tromper, l'extension des zones d'ouverture le dimanche entraînera avec elle d'autres principes d'organisation de nos sociétés. Admettre cela reviendrait à renverser non seulement un équilibre de droits mais aussi à occulter une certaine vision du vivre ensemble que nous voulons pour demain. L'appellation choisie de PUCE se veut un drôle de nom, comme un clin d'œil. Il marque juste le peu de considération, comme un marchandage un jour de puces, pour des principes qui irriguent notre société depuis si longtemps.

On ajoutera que l'article L. 3132-25-6 prévoit que l'autorisation de l'article L. 3132-25-1 est accordée pour cinq ans, soit, là encore, une extension du régime de dérogation qui jusque-là se voulait limité dans le temps.

Vie familiale normale, vie privée, bien vivre ensemble, droit au repos, développement de l'individu, et notamment des plus jeunes, doivent-ils céder devant la raison du plus fort et du consumérisme le plus débridé ?

Les auteurs de la saisine pensent que non et vous invitent à le considérer avec eux. Pas par conservatisme, mais par souci d'une harmonie sociale que certains veulent passer par-dessus bord sans considération de l'essentiel.

De ces chefs déjà, vous invalidez l'article 2 de la loi.

## II. – Sur la méconnaissance du principe de clarté et de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi

En tout état de cause, force est d'admettre que la rédaction choisie est floue, imprécise, et défie les principes de clarté de la loi et l'objectif constitutionnel d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi. Les débats parlementaires ont montré amplement les scories dont ce texte est vicié.

Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution. A cet égard, le principe de clarté de la loi, qui découle du même article de la Constitution, et l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques. Il doit en effet prémunir les sujets de droit contre une interprétation contraire à la Constitution ou contre le risque d'arbitraire, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi (décision n° 2004-509 DC, 13 janvier 2005, cons. 25).

**Au cas présent, il est peu de dire que le législateur a laissé plusieurs notions dans l'indétermination la plus totale alors même que sont en cause des droits constitutionnellement garantis.**

**II-1. D'une part,** l'article L. 3132-25 du code du travail résultant de la rédaction retenue par l'article 2 de la loi critiquée se réfère à une notion non définie par la présente loi mais pouvant recevoir plusieurs interprétations.

Ainsi que cela a été démontré dans les débats et rappelé précédemment, l'article L. 133-11 du code du tourisme énonce que : « *Les communes qui mettent en œuvre une politique du tourisme et qui offrent des capacités d'hébergement pour l'accueil d'une population non résidente, ainsi que celles qui bénéficient au titre du tourisme, dans les conditions visées au huitième alinéa du 4<sup>e</sup> de l'article L. 2334-7 du code général des collectivités territoriales, de la dotation supplémentaire ou de la dotation particulière identifiées au sein de la part forfaitaire de la dotation globale de fonctionnement, peuvent être dénommées communes touristiques.* »

Quant à l'article L. 133-12, il dispose que : « *La dénomination mentionnée à l'article L. 133-11 est accordée, à la demande des communes intéressées, par décision de l'autorité administrative compétente prise pour une durée de cinq ans.* »

Sur ce fondement le ministère chargé du tourisme indique que sont potentiellement concernées entre 5 000 et 6 000 communes.

Pour se défendre et prétendre que ne seront concernées que 400 communes, les promoteurs de la loi se basent sur l'article R. 3132-20 tel que résultant du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 disposant que :

« *Pour figurer sur la liste des communes touristiques ou thermales établie par le préfet, les communes doivent accueillir pendant certaines périodes de l'année une population supplémentaire importante en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation. Les critères notamment pris en compte sont :*

1<sup>o</sup> *Le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;*

2<sup>o</sup> *Le nombre d'hôtels ;*

3<sup>o</sup> *Le nombre de gîtes ;*

4<sup>o</sup> *Le nombre de campings ;*

5<sup>o</sup> *Le nombre de lits ;*

6<sup>o</sup> *Le nombre des places offertes dans les parcs de stationnement d'automobiles.* »

Mais cela ne saurait convaincre car un autre décret, postérieur à celui-ci, a été pris et codifié à l'article R. 133-32 du code du tourisme et énonce que :

« *Peuvent être dénommées communes touristiques les communes qui :*

a) *Disposent d'un office de tourisme classé compétent sur le territoire faisant l'objet de la demande de dénomination ;*

b) *Organisent, en périodes touristiques, des animations compatibles avec le statut des sites ou des espaces naturels protégés, notamment dans le domaine culturel, artistique, gastronomique ou sportif ;*

c) *Disposent d'une capacité d'hébergement d'une population non permanente dont le rapport à la population municipale de la commune telle que définie à l'article R. 2151-1 du code général des collectivités territoriales est supérieur ou égal à un pourcentage fixé à l'article R. 133-33.* »

Autrement dit, la définition très large retenue par le législateur pourrait être interprétée à la lumière de trois textes différents. **D'ailleurs, on s'étonnera que dans le rapport n° 1782 AN recensant par département le nombre de communes classées touristiques, ne figure notamment aucune commune de Corse ou de Charente, ce qui laisse songeur quant à la notion de commune touristique selon le Gouvernement et montre en réalité la confusion qui règne autour de cette notion.** Cela heurte le principe de clarté comme l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, surtout s'agissant d'un texte censé encadrer la mise en œuvre d'un droit constitutionnellement garanti.

Certes, on imagine que le Gouvernement argumentera en affirmant que la question sera réglée par le décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 3132-25 nouveau. Cette défense attendue est étonnante dans la mesure où le Gouvernement n'a cessé d'affirmer pendant les débats parlementaires que le texte pertinent était l'article R. 3232-20 du code du travail alors même donc que le texte applicable n'existe pas encore. Il faut ajouter que l'on imagine difficilement comment le pouvoir réglementaire pourra rédiger le décret en des termes contraires à l'article L. 133-11 du code du tourisme qui, de valeur législative, s'imposera au décret à venir. A cet égard, il serait inopérant d'arguer que ce sont là deux champs d'application différents : code du tourisme et code du travail. En effet, une commune est touristique par ses caractéristiques propres – géographiques, culturelles, patrimoniales... – et celles-ci ne peuvent être appréciées différemment. Il n'y a en droit qu'une définition de la commune touristique et c'est celle de l'article L. 133-11 du code du tourisme, texte qui s'impose au pouvoir réglementaire.

Sans doute, ces textes existaient déjà auparavant. Mais la différence est que, désormais, il s'agit de déterminer les conditions d'application d'une dérogation de plein droit au principe du repos dominical avec toutes les conséquences que cela implique pour les salariés des entreprises concernées. Or, en établissant une dérogation de droit sans limite de temps, le législateur a bouleversé le champ d'application de ces textes et ajouté à la confusion.

On le voit, l'application des droits au repos et de mener une vie familiale normale se trouve au centre d'une indétermination complète qui entre presque parfaitement au cœur de votre jurisprudence sur la clarté de la loi.

Mais ce n'est pas tout.

**II-2.** La définition retenue par l'article L. 3132-25-1 pour les PUCE souffre du même vice rédhibitoire.

En effet, il est bien difficile de donner une définition rationnelle et objective des notions de périmètre d'usage de consommation exceptionnel, d'unité urbaine, d'habitudes de consommation dominicale, d'importance de la clientèle et d'éloignement de celle-ci dudit périmètre.

**Certes, s'agissant d'une validation législative, on comprend que ces concepts permettent d'affranchir les zones commerciales qui ont ouvert illégalement pendant des années puisqu'il s'agit de surmonter les décisions de justice et donc de donner valeur législative à des notions floues que les juges avaient radicalement écartées.** Car on a vu que la jurisprudence a toujours refusé que les ouvertures illégales servent à prouver, *a posteriori*, le besoin d'ouverture le dimanche. Ce qui est une position moralement logique sauf à admettre que la loi vienne au secours de celui qui commet une infraction pour le blanchir. Jusqu'ici le crime ne payait pas, faut-il que la loi le récompense !

Mais une fois mis de côté ce caractère scandaleux de la loi, il demeure que ces critères sont sans pertinence rationnelle et ouvrent sur l'arbitraire de l'interprétation administrative. C'est ce qu'exprimait implicitement le commissaire du Gouvernement J.-H. Stahl répondant à l'argument selon lequel la clientèle familiale de la zone en cause vient souvent le dimanche, traduisant un besoin du public auquel un refus d'ouverture serait préjudiciable, que « *sans doute peut-on dissenter à perte de vue sur la question subjective de savoir si la fréquentation des magasins le dimanche par toute la famille est la cause ou la conséquence de l'ouverture dominicale, et corrélativement sur le point de savoir si cette ouverture répond à un besoin spécifique du public ou si elle le crée* » (sous CE 9 décembre 2005, précité).

Refusant de se lancer dans des appréciations incertaines, **le juge a donc toujours refusé, au regard de la nature des droits en présence, de faire prévaloir les habitudes ou commodités**, et il a préféré se fonder sur les critères objectifs de nécessité quotidienne avérée se manifestant particulièrement le dimanche.

Or, avec la définition retenue par l'article 2 de la loi pour les PUCE, le législateur fait le choix de critères que le juge a toujours écartés comme flous et subjectifs. Pourquoi et comment faudrait-il considérer qu'il y a une « habitude de consommation dominicale » plutôt que le samedi ? Parce que le centre est ouvert le dimanche ? Mais si la zone commerciale est fermée le dimanche, la clientèle ne viendra-t-elle pas le samedi ? A partir de combien de kilomètres une clientèle est-elle réputée éloignée du périmètre du PUCE ?

Il est difficilement acceptable que la loi bégaye, hésite, se répète. Il est inacceptable qu'elle organise l'incertitude surtout lorsque sont en cause des droits constitutionnels.

Surtout quand, de plus, cela provoque un cumul idéal d'imprécision.

**II-3.** Au cas présent, la dérogation de droit pour les zones touristiques et la dérogation administrative pour les PUCE risquent, en effet, de se cumuler.

Car ces deux notions sont si extensives que des communes risquent d'entrer dans le champ d'application des deux textes. Il suffit d'imaginer qu'une commune touristique et culturelle soit concernée par les « habitudes de consommation dominicale ».

Or les conséquences des deux règles ne sont pas les mêmes.

D'abord, le régime de l'article L. 3132-25 est celui d'une dérogation de droit alors que celui de l'article L. 3132-25-1 renvoie à une décision administrative prise par le préfet de région.

Ensuite, les conséquences ne sont pas les mêmes puisque le régime présenté comme protecteur des salariés édicté par les articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 ne s'appliquera pas à une commune touristique soumise à la dérogation de droit. En sorte que les salariés y travaillant seront moins bien protégés que ceux relevant d'un établissement situé dans un PUCE.

Or, si les deux régimes se cumulent dans une même commune, il est certain que de nombreux établissements préféreront se ranger sous le régime de la dérogation de droit plutôt que sous celui de la dérogation dite du PUCE. Il s'ensuivra une complexité préjudiciable aux salariés, aux entreprises et au final à tout le monde.

L'absence de clarté et d'intelligibilité de ce texte est extrême.

De tous ces chefs, la censure est inévitable.

### III. – Sur la violation du principe d'égalité devant la loi

Soit volontairement, soit par manque de clarté, l'article 2 de la loi méconnaît plusieurs fois le principe d'égalité au détriment des salariés, des collectivités territoriales.

**III-1.** La méconnaissance du principe d'égalité au détriment des salariés.

On a vu que le régime en vigueur jusqu'alors avait toujours veillé à maintenir un certain équilibre. Ce n'est plus le cas et les salariés seront traités différemment selon qu'ils travailleront dans une entreprise relevant du régime de l'article L. 3132-25 ou d'une entreprise relevant du régime de l'article L. 3132-25-1.

En effet, aussi imparfait soit-il, le régime des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 prévoit quelques garanties, certes cosmétiques et parfois de façade, afin que le salarié puisse bénéficier d'un accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.



En outre, par exemple, le salarié doit manifester par écrit sa volonté pour travailler le dimanche et ne saurait être licencié pour ce motif ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans sa carrière, etc.

C'est bien le moins.

**Mais ce minimum ne s'applique pas aux entreprises concernées par l'application de la dérogation de droit prévue par l'article L. 3132-25 et donc aux salariés y travaillant.**

**Cette différence de traitement, s'agissant de l'exercice d'un droit fondamental, est contraire au principe d'égalité. Et c'est en vain que l'on chercherait au regard de l'intérêt général et de l'objet de la loi une raison objective et rationnelle justifiant cette discrimination.**

Pourquoi le fait de travailler le dimanche dans une commune touristique donnerait-il moins de droits que de travailler le dimanche dans une zone commerciale ? Pourquoi une personne handicapée serait-elle moins bien protégée selon la commune où elle travaille ? Pourquoi un salarié n'aurait-il pas le droit de ne pas être discriminé dans sa carrière selon la commune ou la zone où il travaille ?

**De surcroît, comme cela a déjà été montré, l'absence de clarté des définitions retenues risque de placer des entreprises en situation de pouvoir choisir le régime auquel elles préfèrent se soumettre. Gageons qu'elles choisiront celui le moins protecteur des salariés.**

**Le principe d'égalité est donc gravement méconnu.**

**III-2.** Sur la violation du principe d'égalité au détriment des collectivités territoriales.

Le nouvel article L. 3132-25 du code du travail définit la procédure aux termes de laquelle sont établis la liste des communes touristiques ou thermales et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Cette liste et le périmètre en question sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée à l'article L. 3132-26 du code du travail, lequel n'est pas modifié par la loi déferée.

Or, l'article L. 3132-26 du code du travail dispose : « *A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.* »

**Par la nouvelle rédaction de l'article L. 3132-25 qui renvoie à l'article L. 3132-26 inchangé, on donne au préfet de Paris la possibilité de faire figurer Paris sur la liste des communes touristiques ou thermales et de définir le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, sans aucune proposition ni du maire de la collectivité intéressée, ni a fortiori de son organe délibérant.**

Certes, Paris a toujours eu un statut à part dans l'organisation administrative française pour plusieurs raisons et l'on sait que le principe d'égalité permet de traiter différemment des situations différentes ou de déroger au principe d'égalité pour des raisons d'intérêt général pour peu que cette dérogation soit en rapport avec l'objet de la loi.

Certes, Paris est le plus important pôle urbain et centre nerveux de la France, des siècles de centralisation y ayant regroupé tous les centres décisionnels politiques, économiques, administratifs, culturels. Paris est la capitale de la France et le siège quasi continu du Gouvernement sous la République (sauf en cas de crise exceptionnelle : guerres, révolutions).

Certes, la capitale a connu un régime différent de celui des autres collectivités locales, se traduisant par une plus grande emprise du pouvoir central ne serait-ce que parce que Paris a été l'origine de tous les grands bouleversements de l'histoire nationale et le creuset des révoltes.

Aujourd'hui, rien ne justifie qu'on renforce à Paris les pouvoirs du préfet en matière de repos dominical, qui est une matière étrangère à tous rapports régaliens qui fait de Paris la capitale de la France.

Si Paris est bien dans une situation particulière par rapport aux autres communes de France sous l'angle institutionnel et diplomatique, rien ne la distingue d'une autre commune au regard du repos hebdomadaire. De même, la loi PML qui organise des dispositions spécifiques pour les communes de Paris, Marseille et Lyon ne permet pas de traiter différemment ces trois communes au regard de la question du repos hebdomadaire dominical. La dérogation au principe d'égalité ne prend donc en compte ni une situation particulière pertinente ni un intérêt général qui exigerait qu'on dérogeât au principe.

D'ailleurs, le juge administratif saisi d'autorisations de dérogation concernant des commerces parisiens fait application des mêmes règles que sur tout le territoire national. Ainsi, encore récemment, le Conseil d'Etat a-t-il refusé une dérogation visant un commerce de détail sur les Champs-Élysées au motif que cet établissement vendait des biens et services sans lien avec une activité sportive, récréative ou culturelle (CE 11 mars 2009, précité). Il n'y a donc pas de spécificité parisienne pour le droit au repos !

**Or à l'inverse de Marseille et de Lyon, les représentants du suffrage universel dans la capitale n'auront pas leur mot à dire, le préfet pouvant décider seul en se substituant à eux. Il s'agit d'une véritable régression démocratique, près d'un quart de siècle après la loi de décembre 1975 qui limitait précisément le poids du pouvoir préfectoral dans la capitale.**

La disposition du deuxième alinéa de l'article L. 3132-26 existe au moins depuis 1973 et n'a jamais été nettoyée du code du travail pour tenir compte du fait que Paris était devenue une collectivité de plein exercice. Aujourd'hui une telle disposition est manifestement contraire au principe d'égalité. Il est plus que temps que Paris soit une collectivité de droit commun et que ce qui se fait à Lyon et Marseille puisse se faire à Paris.

Ceci est d'autant plus vrai que le nouvel article L. 3132-25 a pour conséquence d'entraîner un régime de **dérogation de droit pour tous les commerces de vente au détail**, soit un régime aux effets concrets beaucoup plus larges que le régime existant jusque-là qui consistait en l'octroi de dérogations individuelles commerce par commerce. **C'est donc dire que tout un pan de l'activité économique de la ville de Paris est susceptible de passer sous l'autorité du préfet et donc du pouvoir exécutif.** C'est un mouvement contraire au principe de décentralisation et tout aussi contraire au principe d'égalité.

Le fait qu'à Paris, unique collectivité de France dans ce cas, ce soit **le préfet qui décide seul, sans proposition du conseil municipal ou sans proposition de son maire, voire sans que ni l'un ni l'autre soit consulté, contrairement à toutes les autres communes de France**, crée une dérogation au principe d'égalité qui n'est justifiée par aucun critère objectif en rapport avec l'objet de la loi et par conséquent est contraire au principe d'égalité devant la loi.

De ces chefs aussi, la censure est certaine.

#### IV. – Sur la violation du principe de libre administration des collectivités territoriales

La libre administration des collectivités est définie à l'article 72 de la Constitution dont le contenu a été entièrement refondu par la révision constitutionnelle du 28 mars 2003.

Cet article consacre le fait que les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et ont vocation à prendre les décisions pour l'ensemble des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à leur échelon. La libre administration des collectivités locales est ainsi d'autant plus forte pour les compétences auxquelles le principe de subsidiarité s'applique. En outre, il est certain qu'une collectivité territoriale ne peut exercer de tutelle sur une autre.

Cet article est méconnu à un double titre.

D'une part, le nouveau régime des PUCE permet d'aboutir à ce qu'une commune empiète sur les compétences d'une autre commune.

D'autre part, là encore, la ville de Paris se trouve confrontée de manière isolée à un pouvoir renforcé du préfet de Paris contre le mouvement général de décentralisation dont on nous annonce même une prochaine nouvelle étape.

**IV-1.** S'agissant des unités urbaines dans lesquelles les PUCE peuvent être créés, le préfet de région sera saisi par une demande du conseil municipal de la commune concernée au premier chef.

Or, il se peut qu'un PUCE empiète sur le territoire d'une autre commune ne faisant pas partie d'un établissement public de coopération intercommunale dont le territoire est concerné par cette demande.

La loi a prévu que la commune concernée serait consultée pour donner son avis. Mais cet avis certes obligatoire n'est pas conforme et pourra ne pas être suivi par le préfet.

Autrement dit, une commune peut prendre l'initiative de demande de dérogation pour un PUCE alors même qu'une partie du périmètre se trouvera sur le territoire d'une autre commune. Cette dernière n'aura pas le pouvoir de s'y opposer mais seulement de donner un avis.

Cette situation inédite méconnaît le cinquième alinéa de l'article 72 de la Constitution qui dispose *qu'aucune collectivité territoriale ne peut exercer une tutelle sur une autre*.

Or la loi ne peut pas prévoir qu'une commune exerce une compétence aussi importante sur le plan économique, social et sociétal avec pour conséquence de l'appliquer au territoire d'une autre commune sans que celle-ci puisse s'y opposer. C'est une atteinte directe et forte au principe de libre administration des collectivités territoriales.

**IV-2.** De même, s'agissant de la situation de la Ville de Paris, le dispositif choisi par l'article L. 3132-25 nouveau méconnaît le principe de sa libre administration.

La loi du 31 décembre 1975 a fait de Paris une commune, dont l'organisation est régie aujourd'hui par le code général des collectivités locales. La loi du 31 décembre 1982 dite loi PML (Paris-Marseille-Lyon) constitue une seconde étape vers l'application du droit commun. La loi de 2002, dite « Démocratie de proximité » va encore plus loin dans l'alignement de Paris sur le régime de droit commun des collectivités locales puisqu'elle charge le maire de Paris de la police municipale en matière de salubrité publique sur la voie publique et des nuisances sonores. Elle le charge également des pouvoirs de police de la circulation dont disposent tous les maires de France sur le fondement de l'article L. 2213-1 et suivants du CGCT, réservant au préfet de police la réglementation sur certaines voies, sièges des institutions de la République et des représentations diplomatiques ou sur certains axes importants ; encore faut-il faire observer que dans ce dernier cas le préfet de police édicte les règles après avis du maire de Paris.

Le législateur est donc allé sans cesse dans le sens de la libre administration de Paris par son conseil élu pour les affaires municipales et particulièrement s'agissant des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à l'échelon de la collectivité comme l'affirme le deuxième alinéa de l'article 72 de la Constitution.

**En l'espèce** et s'agissant du droit au repos dominical, la loi en vigueur jusque-là sur la définition des communes touristiques impliquait une procédure qui ne faisait aucun sort particulier à Paris. C'est sur demande des conseils municipaux que le préfet arrêta la liste et les périmètres en cause.

Mais en modifiant ce régime par le renvoi dans l'article L. 3132-25 nouveau à l'article L. 3132-26, il s'ensuit qu'à Paris c'est le préfet qui est l'autorité administrative compétente pour décider de l'application ou non de cette dérogation au droit au repos. Le législateur revient ainsi pour Paris sur une compétence dont le conseil de Paris était investi sans même que le maire de Paris ne propose ou, du moins, donne son avis sur la délimitation des périmètres. Par l'effet du seul renvoi à l'article L. 3132-26, le nouvel article L. 3132-25 prive la capitale non seulement de proposer de définir des zones touristiques mais même de donner son simple avis. Comme le rappelle benoîtement la note 22 du rapport du Sénat (n° 561) : « **Le préfet de Paris pourra donc délimiter de son propre chef les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente.** »

En outre cette disposition est clairement contraire à l'idée de subsidiarité contenue à l'article 72 de la Constitution puisque le conseil de Paris et son maire sont certainement mieux à même que le préfet de connaître en raison de leur gestion quotidienne de la capitale les périmètres d'affluence touristique exceptionnelle et d'animation culturelle permanente.

C'est d'ailleurs ainsi que sept zones touristiques étaient définies, une partie de la rue de Rivoli, la place des Vosges et la rue des Francs-Bourgeois, la rue d'Arcole, les Champs-Élysées, le viaduc des Arts, la butte Montmartre et une partie du boulevard Saint-Germain.

Surtout par l'effet du renvoi à l'article L. 3132-26 du code du travail qui n'a jamais été toiletté depuis le nouveau statut de Paris de 1975 et de 1982, la loi déferée restaure contre toute logique la compétence du préfet de Paris, qui ne pouvait se comprendre que parce qu'elle résulte d'un texte qui se bornait à prendre acte du fait que l'exécutif à Paris en 1973 n'était pas le maire de Paris mais le préfet. La loi déferée restaure ainsi un état du droit antérieur au statut de Paris qui fait de la capitale une collectivité de droit commun obéissant au code général des collectivités territoriales bénéficiant d'un conseil municipal élu et d'un exécutif exercé par le maire de Paris.

De tous ces chefs, la censure est inévitable.

\*  
\* \*

Nous vous prions de croire, monsieur le président du Conseil constitutionnel, mesdames, messieurs les membres du conseil, à notre haute considération.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

**Saisine du Conseil constitutionnel en date du 27 juillet 2009 présentée par au moins soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2009-588 DC**

NOR : CSCL0917727X

LOI RÉAFFIRMANT LE PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL ET VISANT À ADAPTER LES DÉROGATIONS À CE PRINCIPE DANS LES COMMUNES ET ZONES TOURISTIQUES ET THERMALES AINSI QUE DANS CERTAINES GRANDES AGGLOMÉRATIONS POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Conseil constitutionnel, nous avons l'honneur de vous déférer, en application du second alinéa de l'article 61 de la Constitution, **l'ensemble de la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires**, telle qu'adoptée par le Parlement.

A l'appui de cette saisine, nous développons, en particulier, les griefs et moyens suivants à l'encontre de l'article 2 du texte.

\*  
\* \*

**Le principe du repos dominical constitue, depuis la loi du 13 juillet 1906 au moins, un élément essentiel du droit au repos de tout travailleur et, plus largement, du droit à conduire une vie privée et familiale normale.** Il est au-delà de toute considération religieuse car il consacre un principe sociétal et s'inscrit dans une logique de conquête des droits sociaux et d'organisation de la société. Si des dérogations ont été prévues depuis cette date, il est acquis qu'elles n'ont pas eu pour but de renverser ledit principe mais qu'elles se sont juste bornées à organiser des **exceptions limitées matériellement et dans l'espace comme dans le temps** ; équilibre auquel les textes et la jurisprudence, tant administrative que judiciaire, se sont attachés sans discontinuer depuis cette période.

Or, la loi qui vous est déférée aboutit à remettre en cause cet équilibre républicain. Les débats passionnés qui ont animé son examen, en dépassant les champs partisans, montrent que le présent recours interroge des principes loin des vaines polémiques. Votre décision est donc particulièrement attendue car c'est une certaine idée du vouloir vivre ensemble résultant de notre pacte constitutionnel fondateur qu'il vous est demandé de garantir aujourd'hui.

L'invalidation de la loi est d'autant plus nécessaire que ses promoteurs, conscients de l'impossibilité de remettre en cause de façon directe le principe du droit au repos dominical, ont dès lors tenté de contourner cet obstacle au prix d'un texte d'une imprécision et d'une complexité constituant au final une malfaçon législative majeure qui ne peut devenir droit positif.

D'abord, et nul ne l'ignore, cette loi est née d'une problématique locale ayant donné lieu ces dernières années à une litanie de contentieux. Autrement dit, et quel que soit l'habillage technique l'entourant, ce texte a pour but premier de **valider des pratiques jugées illégales** (voir sur ce point l'aveu sans fard fait dans : Sénat, rapport n° 561, page 45, paragraphe 4).

Ensuite, force est de constater que ce texte **multiplie les dérogations au travers de définitions si larges et imprécises** que le principe en est vidé de sa substance, ce qu'aucun législateur républicain n'avait ainsi tenté depuis 1906.

Enfin, la rédaction chaotique de cette loi juxtapose des notions si floues qu'elles ôtent toute clarté au dispositif institué et méconnaissent, par voie de conséquence, plusieurs autres règles de valeur constitutionnelle tel le principe d'égalité voire la libre administration des collectivités territoriales.

Il s'ensuit que la loi est viciée d'un quadruple point de vue au moins : **la violation des 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 qui garantissent le droit au repos du travailleur et le droit de mener une vie familiale normale (I) ; la méconnaissance du principe de clarté et de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi (II) ; la violation du principe d'égalité (III) ; la libre administration des collectivités territoriales (IV).**

## I. – Sur la violation des 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de la Constitution de 1946

**I-1.** Le droit de mener une vie familiale normale trouve son fondement non seulement dans l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, mais encore dans la Constitution et en particulier dans le 10<sup>e</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 aux termes duquel « *la Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement* ». Vous avez expressément consacré à ce titre le droit de mener une vie familiale normale (décision n° 93-325 DC du 13 août 1993 ; décision n° 2005-528 DC du 15 décembre 2005) tant pour les nationaux que pour les étrangers.

Vous avez également consacré le droit au repos et aux loisirs en vertu du onzième alinéa du Préambule de 1946, la Nation « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs...* » (ex. : décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 ; n° 2005-523 DC du 23 juillet 2005).

Il incombe dès lors au législateur de veiller à la mise en œuvre de ces exigences constitutionnelles.

**Il ne fait aucun doute que le droit au repos hebdomadaire dominical est garanti au titre de ces 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de 1946.**

En outre, son caractère de **principe fondamental reconnu par les lois de la République depuis la loi du 13 juillet 1906** ne peut faire de doute car les dérogations limitées n'ont jamais eu pour objet de remettre en cause le principe lui-même.

Les juges judiciaires et administratifs ont eu maintes fois l'occasion de l'illustrer. Ainsi, **la Cour de cassation a-t-elle jugé que le repos dominical constitue un avantage social institué dans l'intérêt de tous les travailleurs, hommes et femmes** (Cass. Crim. 30 mai 1995 ; 27 juin 1995) et affirmé que les textes relatifs à ce droit instituent des **mesures nécessaires dans une société démocratique à la protection des droits et des libertés** (Crim. 14 avril 1992, Lecat, pourvoi n° 90-81.894) ou que le droit au travail doit s'exercer dans des conditions assurant notamment le repos, les loisirs ainsi que la limitation du temps de travail (Crim. 15 octobre 1991, Halphen, pourvoi n° 90-86.791).

**I-2.** Certes à ce jour, il existe plusieurs dérogations admises pouvant se résumer pour l'essentiel aux cinq catégories suivantes :

- certaines entreprises peuvent de plein droit accorder le repos hebdomadaire par roulement en raison de la nature de leur activité ;
- les aménagements conventionnels permettant la fermeture hebdomadaire des établissements par arrêté préfectoral ;
- les dérogations administratives individuelles au principe du repos hebdomadaire dominical ;
- l'autorisation de constitution d'équipes de suppléance ;
- les prescriptions de droit local des départements de Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin.

A cet égard, la portée des dérogations existantes ne doit pas tromper et la jurisprudence interprétant le droit en vigueur conduit à considérer que **la dérogation à la règle du repos dominical ne peut revêtir qu'un caractère d'exception pour faire face à des situations particulières tenant à des circonstances déterminées de temps, de lieu et au regard du type d'activité exercée et de la nature des produits vendus.**

Cela se comprend aisément si l'on considère que l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en la matière est nécessairement impératif (voir : avis CE, 22 mars 1973).

Ce caractère de disposition d'ordre public impératif avait conduit la Cour de cassation à juger que ce droit ne peut être écarté même par la volonté apparemment libre de ceux pour la protection desquels elle a été prise au point qu'il ne saurait être question de remplacer le repos du dimanche par celui d'un autre jour, y compris avec l'accord des intéressés (Crim. 5 décembre 1989, Bull. n° 466 ; CA Paris, chambre correctionnelle, 27 février 2009, n° 08/06876/15).

**S'agissant des dérogations de plein droit, elles sont d'interprétations strictes** (Soc. 10 novembre 1981, Bull. Civ., V, n° 892) car elles doivent se fonder sur un besoin essentiel du public (CE, 18 février 1991, SA Canal 7, RJS 1991, n° 470).

Quant **aux dérogations administratives individuelles**, le Conseil d'Etat, pour sa part, refuse celles non fondées sur **un réel besoin impérieux et écarte les simples commodités** (ex. : CE 18 février 1991, SA Suignard « Rallye Super » ; CE 8 juillet 1994, Société Virgin). On ajoutera, à cet égard, **que les dérogations individuelles ne sauraient s'appliquer à plusieurs établissements, ce que le juge rappelle avec force** (CE 8 juillet 1994, union départementale des syndicats CGT-FO d'Ille-et-Vilaine, RJS 1994, n° 1379).

On le voit, sans préjudice des dérogations dont la portée a toujours été voulue limitée par le législateur, le principe du droit au repos hebdomadaire dominical est un élément essentiel de notre vie en société, garanti au titre des alinéas 10 et 11 du Préambule de la Constitution de 1946, et constitue, en outre, un principe fondamental reconnu par les lois de la République.

Pourtant, force est de constater que la loi critiquée bouleverse le régime applicable aux salariés et, tout en le niant par l'artifice de certaines rédactions, renverse la logique établie en faisant des dérogations le principe, et du principe une exception.

**I-3.** L'article 2 du texte dont vous êtes saisi modifie profondément le régime du repos hebdomadaire en instituant une nouvelle catégorie de **dérogation de plein droit** très large **et** en créant une nouvelle hypothèse de dérogation administrative que l'on ne peut qualifier d'individuelle tant elle est d'application extensive et générale.

(i) D'une part, l'article 2 de la loi prévoit par le nouvel article L. 3132-25 du code du travail que *les établissements de vente de détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.*

Cet article étend la dérogation d'un double point de vue :

- matériel en ce que cette dérogation de plein droit concernera tous les commerces de détail ;
- géographique en ce que sont *a priori* concernées toutes les communes touristiques, soit 5 000 à 6 000 communes selon le ministère en charge du tourisme.

Ce faisant, le législateur crée une **nouvelle dérogation de plein droit** sans que soit établie, comme l'ont d'ailleurs montré les travaux parlementaires, la nécessité de satisfaire des besoins essentiels du public en lien avec la nature de la commune concernée.

C'est donc bien le principe de la dérogation même qui est étendu de façon disproportionnée. **Jusqu'à là, la dérogation de plein droit était réservée à des entreprises dont la nature de l'activité était essentielle** alors que les dérogations accordées dans les communes touristiques l'étaient au titre d'une autorisation administrative individuelle au bénéfice des commerces de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens, services destinés à faciliter l'accueil ou ses activités culturelles, sportives, récréatives. **Et si ces caractéristiques n'étaient pas présentes, l'autorisation devait être refusée alors même que le commerce était situé dans une zone particulièrement touristique, comme cela vient encore d'être jugé très récemment à propos d'un commerce situé sur les Champs-Élysées à Paris (CE 11 mars 2009, n° 308874, publié au recueil Lebon).**

Nul ne conteste que l'ouverture de commerces de détail le dimanche dans certaines zones puisse s'avérer nécessaire. Mais désormais, le seul fait d'être situé dans une commune touristique justifiera d'ouvrir de plein droit quelle que soit la nature de l'activité du commerce de détail en cause.

Or, en retenant la notion de commerce de vente au détail, la loi va très loin puisque cela justifie l'ouverture de plein droit, par exemple, d'un commerce de vente ou location de DVD, de meubles, de moquette, de matériel de bricolage, de téléviseurs et matériels d'hi-fi, d'un salon de coiffure ou de beauté... Car ce sont là des commerces de vente au détail qui bénéficieront de cette dérogation de plein droit.

Le fait qu'ils soient dans une commune touristique ou culturelle justifie-t-il qu'il soit dérogé au principe du repos hebdomadaire pour ces commerces-là ? Les touristes visitant un site quelconque y viennent-ils pour acheter des meubles, de la moquette et une perceuse, ou se faire coiffer ou refaire une beauté, au motif de leur pérégrination et repartir les bras chargés de ces souvenirs si typiques avec une nouvelle tête... ?

**Pourtant, cette dérogation de plein droit permettra à tous ces commerces d'ouvrir le dimanche sans un quelconque lien avec la nature touristique ou culturelle présumée par le texte critiqué ! Autrement dit, ce dispositif va étendre de plein droit à l'ensemble des commerces et pour toute l'année ce qui était possible, mais seulement sur autorisation individuelle de l'administration, pour les seuls commerces spécialisés qui offraient aux touristes des biens et des services en lien avec le lieu ou destinés à faciliter leur accueil ou leur activité de détente.**

Comme on y reviendra un peu plus loin, cette extension est d'autant plus lourde de conséquence qu'elle retient pour critère la notion de **commune d'intérêt touristique**. Contrairement à ce que prétend le Gouvernement, ce concept couvre un champ très large de communes, entre 5 000 et 6 000, dès lors que la seule définition de nature législative opératoire en la matière reste celle des articles L. 133-11 et L. 133-12 du code du tourisme qui énonce que :

*« Les communes qui mettent en œuvre une politique du tourisme et qui offrent des capacités d'hébergement pour l'accueil d'une population non résidente, ainsi que celles qui bénéficient au titre du tourisme, dans les conditions visées au huitième alinéa du 4° de l'article L. 2334-7 du code général des collectivités territoriales, de la dotation supplémentaire ou de la dotation particulière identifiées au sein de la part forfaitaire de la dotation globale de fonctionnement, peuvent être dénommées communes touristiques. »*

Quant à l'article L. 133-12, il dispose que : *« La dénomination mentionnée à l'article L. 133-11 est accordée, à la demande des communes intéressées, par décision de l'autorité administrative compétente prise pour une durée de cinq ans. »*

**Ainsi, par cette nouvelle rédaction de l'article L. 3132-25 du code du travail, l'article 2 de la loi a institué, au regard de la portée du droit au repos et du droit à mener une vie familiale normale, une dérogation de plein droit trop générale et absolue et finalement trop imprécise.**

(ii) D'autre part, le législateur, en créant, par l'article L. 3132-25-1 du code du travail, la catégorie des PUCE – périmètre d'usage de consommation exceptionnel – au sein d'unités urbaines de plus d'un million d'habitants, a, là encore, vidé de sa substance une large partie du droit au repos hebdomadaire dominical.

**En premier lieu**, et cela devrait en soi conduire à l'invalidation de ce dispositif, il est de notoriété publique que ces PUCE sont nés de l'intention de contrer les pratiques illégales de certaines zones commerciales. D'ailleurs, le rapport du Sénat n'en fait pas mystère en précisant que *« la création des PUCE permettrait à des zones commerciales qui ouvrent le dimanche, parfois depuis des décennies, de continuer à le faire en toute sécurité sur le plan juridique : ces commerces ont en effet commencé à ouvrir sur la base d'arrêtés préfectoraux, qui ont ensuite été annulés par les tribunaux, de sorte que leur imposer aujourd'hui de fermer le dimanche conduirait à des suppressions d'emplois »* (Sénat, rapport n° 561, page 45).

Or, vous n'admettez pas les validations législatives lorsqu'elles n'ont pas pour but de protéger un intérêt général suffisant et lorsqu'elles remettent en cause d'autres principes de portée constitutionnelle (ex. : décision n° 2004-509 DC, 13 janvier 2005, cons. 31).

En l'occurrence, il est flagrant qu'il s'agit là de contrer l'application d'un droit constitutionnel pour que des entreprises ayant ouvert le dimanche en toute illégalité depuis des années puissent continuer de le faire, mais cette fois au bénéfice de la loi. **Autrement dit, on demande à la loi de remettre en cause un droit constitutionnel inscrit dans notre législation républicaine depuis 1906 au motif que des entreprises ont violé ce principe !** Vous ne pouvez admettre une telle dérive législative qui dépasse, et de loin, les hypothèses même les plus audacieuses de validations législatives auxquelles vous avez été confrontés.

Et c'est en vain que le Gouvernement opposerait la nécessité de concilier le droit au repos avec la liberté d'entreprendre ou la liberté du commerce et la sauvegarde de l'emploi.

D'abord, la Cour de cassation a toujours écarté ce type d'argutie qui mettait en balance le droit au travail ou la liberté d'entreprendre avec le droit au repos pour tenter, en réalité, d'écarter la protection du salarié. Elle l'a fait en raison de la nature même de ce droit social fondamental (Cass. Crim. 30 mai 1995 ; 27 juin 1995 ; Crim. 14 avril 1992, Lecat, pourvoi n° 90-81.894, précités).

Ensuite, le Conseil d'Etat a régulièrement rejeté les tentatives de passer en force de loi. Ainsi a-t-il jugé que *« les sociétés Blanc distribution et SEEF ne peuvent se prévaloir, pour obtenir une dérogation à la règle du repos simultané le dimanche de tout le personnel, de l'importance du chiffre d'affaires dominical, qui a été réalisé grâce à leur maintien dans une situation irrégulière ; que si elles soutiennent par ailleurs que le repos simultané le dimanche de tout le personnel entraînerait une baisse notable de leurs résultats, elles ne démontrent pas que le fonctionnement normal de l'établissement en serait compromis... »* (CE 9 septembre 1996, société Blanc distribution, société SEEF, n° 156177).

Le fait de passer par la loi pour contourner le principe du droit au repos hebdomadaire dominical et valider des pratiques illégales, pour certaines déjà condamnées en justice, n'est pas davantage admissible dès lors que sont en cause des principes de valeur constitutionnelle.

**Vous ne pourrez donc admettre que la création des PUCE serve à faire gagner la force sur le droit pour, de surcroît et au final, affaiblir radicalement les droits au repos et de mener une vie familiale normale.**

**En second lieu**, force est de constater que la définition donnée pour les PUCE dans les zones urbaines de plus d'un million d'habitants aboutira à élargir les zones concernées à un bassin de population très large. Paris, Lyon, Marseille, Lille, Bordeaux... Finalement, ce sont plusieurs milliers d'entreprises qui sont concernées et des milliers de salariés qui verront leur droit au repos mis en jeu.

On est loin des dérogations limitées admises jusque-là.

Encore une fois, les dérogations étaient admises parce qu'il existait un besoin essentiel pour le public et non parce qu'il fallait satisfaire une simple commodité ou combler une gêne. Il n'y a pas besoin d'ouvrir le dimanche dès lors que la clientèle peut effectuer ses achats sans difficulté les autres jours de la semaine, y compris le samedi (CE 9 février 1980, société Sidef-Conforama, n° 15024, CE 9 décembre 2005, Association des exploitants du centre commercial « Avant-Cap », rendu aux conclusions Stahl). N'est pas davantage considéré comme préjudiciable au public le repos simultané le dimanche en considération de la nature des produits mis en vente, nonobstant la difficulté pour les habitants de la grande banlieue d'effectuer leurs achats en semaine. Le fait que l'auto-route pour se rendre au centre commercial soit saturée la semaine ne saurait constituer un motif suffisant pour ouvrir le dimanche (TA Marseille, 22 janvier 2008).

Cette jurisprudence constante, et beaucoup plus claire qu'on ne s'évertue à le dire, a toujours cherché à protéger un droit fondamental en appréciant de façon concrète les motifs d'une ouverture véritablement nécessaire pour les besoins du public et pour la bonne marche des entreprises.

**Une telle conciliation était conforme à l'équilibre voulu par notre société.** Ce n'est plus le cas avec la rédaction de l'article L. 3132-25-1 du code du travail résultant de la présente loi.

Car, en l'espèce, le mécanisme proposé est si large qu'il pose, par détermination de la loi, que les achats doivent s'effectuer tous les jours de la semaine dans les grandes zones urbaines et que c'est donc le nouveau mode de vie souhaitable pour tous. Car il ne faut pas s'y tromper, l'extension des zones d'ouverture le dimanche entraînera avec elle d'autres principes d'organisation de nos sociétés. Admettre cela reviendrait à renverser non seulement un équilibre de droits mais aussi à occulter une certaine vision du vivre ensemble que nous voulons pour demain. L'appellation choisie de PUCE se veut un drôle de nom, comme un clin d'œil. Il marque juste le peu de considération, comme un marchandage un jour de puces, pour des principes qui irriguent notre société depuis si longtemps.

On ajoutera que l'article L. 3132-25-6 prévoit que l'autorisation de l'article L. 3132-25-1 est accordée pour cinq ans, soit, là encore, une extension du régime de dérogation qui jusque-là se voulait limité dans le temps.

Vie familiale normale, vie privée, bien vivre ensemble, droit au repos, développement de l'individu, et notamment des plus jeunes, doivent-ils céder devant la raison du plus fort et du consumérisme le plus débridé ?

Les auteurs de la saisine pensent que non et vous invitent à le considérer avec eux. Pas par conservatisme, mais par souci d'une harmonie sociale que certains veulent passer par-dessus bord sans considération de l'essentiel.

De ces chefs déjà, vous invaliderez l'article 2 de la loi.

## II. – Sur la méconnaissance du principe de clarté et de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi

En tout état de cause, force est d'admettre que la rédaction choisie est floue, imprécise, et défie les principes de clarté de la loi et l'objectif constitutionnel d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi. Les débats parlementaires ont montré amplement les scories dont ce texte est vicié.

Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution. A cet égard, le principe de clarté de la loi, qui découle du même article de la Constitution, et l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques. Il doit en effet prémunir les sujets de droit contre une interprétation contraire à la Constitution ou contre le risque d'arbitraire, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi (décision n° 2004-509 DC, 13 janvier 2005, cons. 25).

**Au cas présent, il est peu de dire que le législateur a laissé plusieurs notions dans l'indétermination la plus totale alors même que sont en cause des droits constitutionnellement garantis.**

**II-1. D'une part,** l'article L. 3132-25 du code du travail résultant de la rédaction retenue par l'article 2 de la loi critiquée se réfère à une notion non définie par la présente loi mais pouvant recevoir plusieurs interprétations.

Ainsi que cela a été démontré dans les débats et rappelé précédemment, l'article L. 133-11 du code du tourisme énonce que : « *Les communes qui mettent en œuvre une politique du tourisme et qui offrent des capacités d'hébergement pour l'accueil d'une population non résidente, ainsi que celles qui bénéficient au titre du tourisme, dans les conditions visées au huitième alinéa du 4<sup>e</sup> de l'article L. 2334-7 du code général des collectivités territoriales, de la dotation supplémentaire ou de la dotation particulière identifiées au sein de la part forfaitaire de la dotation globale de fonctionnement, peuvent être dénommées communes touristiques.* »

Quant à l'article L. 133-12, il dispose que : « *La dénomination mentionnée à l'article L. 133-11 est accordée, à la demande des communes intéressées, par décision de l'autorité administrative compétente prise pour une durée de cinq ans.* »

Sur ce fondement le ministère chargé du tourisme indique que sont potentiellement concernées entre 5 000 et 6 000 communes.

Pour se défendre et prétendre que ne seront concernées que 400 communes, les promoteurs de la loi se basent sur l'article R. 3132-20 tel que résultant du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 disposant que :

« *Pour figurer sur la liste des communes touristiques ou thermales établie par le préfet, les communes doivent accueillir pendant certaines périodes de l'année une population supplémentaire importante en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation. Les critères notamment pris en compte sont :*

1<sup>o</sup> *Le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;*

2<sup>o</sup> *Le nombre d'hôtels ;*

3<sup>o</sup> *Le nombre de gîtes ;*

4<sup>o</sup> *Le nombre de campings ;*

5<sup>o</sup> *Le nombre de lits ;*

6<sup>o</sup> *Le nombre des places offertes dans les parcs de stationnement d'automobiles. »*

Mais cela ne saurait convaincre car un autre décret, postérieur à celui-ci, a été pris et codifié à l'article R. 133-32 du code du tourisme et énonce que :

« *Peuvent être dénommées communes touristiques les communes qui :*

a) *Disposent d'un office de tourisme classé compétent sur le territoire faisant l'objet de la demande de dénomination ;*

b) *Organisent, en périodes touristiques, des animations compatibles avec le statut des sites ou des espaces naturels protégés, notamment dans le domaine culturel, artistique, gastronomique ou sportif ;*

c) *Disposent d'une capacité d'hébergement d'une population non permanente dont le rapport à la population municipale de la commune telle que définie à l'article R. 2151-1 du code général des collectivités territoriales est supérieur ou égal à un pourcentage fixé à l'article R. 133-33. »*

Autrement dit, la définition très large retenue par le législateur pourrait être interprétée à la lumière de trois textes différents. **D'ailleurs, on s'étonnera que dans le rapport n° 1782 AN recensant par département le nombre de communes classées touristiques, ne figure notamment aucune commune de Corse ou de Charente, ce qui laisse songeur quant à la notion de commune touristique selon le Gouvernement et montre en réalité la confusion qui règne autour de cette notion.** Cela heurte le principe de clarté comme l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, surtout s'agissant d'un texte censé encadrer la mise en œuvre d'un droit constitutionnellement garanti.

Certes, on imagine que le Gouvernement argumentera en affirmant que la question sera réglée par le décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 3132-25 nouveau. Cette défense attendue est étonnante dans la mesure où le Gouvernement n'a cessé d'affirmer pendant les débats parlementaires que le texte pertinent était l'article R. 3232-20 du code du travail alors même donc que le texte applicable n'existe pas encore. Il faut ajouter que l'on imagine difficilement comment le pouvoir réglementaire pourra rédiger le décret en des termes contraires à l'article L. 133-11 du code du tourisme qui, de valeur législative, s'imposera au décret à venir. A cet égard, il serait inopérant d'arguer que ce sont là deux champs d'application différents : code du tourisme et code du travail. En effet, une commune est touristique par ses caractéristiques propres – géographiques, culturelles, patrimoniales... – et celles-ci ne peuvent être appréciées différemment. Il n'y a en droit qu'une définition de la commune touristique et c'est celle de l'article L. 133-11 du code du tourisme, texte qui s'impose au pouvoir réglementaire.

Sans doute, ces textes existaient déjà auparavant. Mais la différence est que, désormais, il s'agit de déterminer les conditions d'application d'une dérogation de plein droit au principe du repos dominical avec toutes les conséquences que cela implique pour les salariés des entreprises concernées. Or, en établissant une dérogation de droit sans limite de temps, le législateur a bouleversé le champ d'application de ces textes et ajouté à la confusion.



On le voit, l'application des droits au repos et de mener une vie familiale normale se trouve au centre d'une indétermination complète qui entre presque parfaitement au cœur de votre jurisprudence sur la clarté de la loi. Mais ce n'est pas tout.

**II-2.** La définition retenue par l'article L. 3132-25-1 pour les PUCE souffre du même vice rédhibitoire.

En effet, il est bien difficile de donner une définition rationnelle et objective des notions de périmètre d'usage de consommation exceptionnel, d'unité urbaine, d'habitudes de consommation dominicale, d'importance de la clientèle et d'éloignement de celle-ci dudit périmètre.

**Certes, s'agissant d'une validation législative, on comprend que ces concepts permettent d'affranchir les zones commerciales qui ont ouvert illégalement pendant des années puisqu'il s'agit de surmonter les décisions de justice et donc de donner valeur législative à des notions floues que les juges avaient radicalement écartées.** Car on a vu que la jurisprudence a toujours refusé que les ouvertures illégales servent à prouver, *a posteriori*, le besoin d'ouverture le dimanche. Ce qui est une position moralement logique sauf à admettre que la loi vienne au secours de celui qui commet une infraction pour le blanchir. Jusqu'ici le crime ne payait pas, faut-il que la loi le récompense !

Mais une fois mis de côté ce caractère scandaleux de la loi, il demeure que ces critères sont sans pertinence rationnelle et ouvrent sur l'arbitraire de l'interprétation administrative. C'est ce qu'exprimait implicitement le commissaire du Gouvernement J.-H. Stahl répondant à l'argument selon lequel la clientèle familiale de la zone en cause vient souvent le dimanche, traduisant un besoin du public auquel un refus d'ouverture serait préjudiciable, que « *sans doute peut-on dissenter à perte de vue sur la question subjective de savoir si la fréquentation des magasins le dimanche par toute la famille est la cause ou la conséquence de l'ouverture dominicale, et corrélativement sur le point de savoir si cette ouverture répond à un besoin spécifique du public ou si elle le crée* » (sous CE 9 décembre 2005, précité).

Refusant de se lancer dans des appréciations incertaines, **le juge a donc toujours refusé, au regard de la nature des droits en présence, de faire prévaloir les habitudes ou commodités**, et il a préféré se fonder sur les critères objectifs de nécessité quotidienne avérée se manifestant particulièrement le dimanche.

Or, avec la définition retenue par l'article 2 de la loi pour les PUCE, le législateur fait le choix de critères que le juge a toujours écartés comme flous et subjectifs. Pourquoi et comment faudrait-il considérer qu'il y a une « habitude de consommation dominicale » plutôt que le samedi ? Parce que le centre est ouvert le dimanche ? Mais si la zone commerciale est fermée le dimanche, la clientèle ne viendra-t-elle pas le samedi ? A partir de combien de kilomètres une clientèle est-elle réputée éloignée du périmètre du PUCE ?

Il est difficilement acceptable que la loi bégaye, hésite, se répète. Il est inacceptable qu'elle organise l'incertitude surtout lorsque sont en cause des droits constitutionnels.

Surtout quand, de plus, cela provoque un cumul idéal d'imprécision.

**II-3.** Au cas présent, la dérogation de droit pour les zones touristiques et la dérogation administrative pour les PUCE risquent, en effet, de se cumuler.

Car ces deux notions sont si extensives que des communes risquent d'entrer dans le champ d'application des deux textes. Il suffit d'imaginer qu'une commune touristique et culturelle soit concernée par les « habitudes de consommation dominicale ».

Or les conséquences des deux règles ne sont pas les mêmes.

D'abord, le régime de l'article L. 3132-25 est celui d'une dérogation de droit alors que celui de l'article L. 3132-25-1 renvoie à une décision administrative prise par le préfet de région.

Ensuite, les conséquences ne sont pas les mêmes puisque le régime présenté comme protecteur des salariés édicté par les articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 ne s'appliquera pas à une commune touristique soumise à la dérogation de droit. En sorte que les salariés y travaillant seront moins bien protégés que ceux relevant d'un établissement situé dans un PUCE.

Or, si les deux régimes se cumulent dans une même commune, il est certain que de nombreux établissements préféreront se ranger sous le régime de la dérogation de droit plutôt que sous celui de la dérogation dite du PUCE. Il s'ensuivra une complexité préjudiciable aux salariés, aux entreprises et au final à tout le monde.

L'absence de clarté et d'intelligibilité de ce texte est extrême.

De tous ces chefs, la censure est inévitable.

### III. – Sur la violation du principe d'égalité devant la loi

Soit volontairement, soit par manque de clarté, l'article 2 de la loi méconnaît plusieurs fois le principe d'égalité au détriment des salariés, des collectivités territoriales.

**III-1.** La méconnaissance du principe d'égalité au détriment des salariés.

On a vu que le régime en vigueur jusqu'alors avait toujours veillé à maintenir un certain équilibre. Ce n'est plus le cas et les salariés seront traités différemment selon qu'ils travailleront dans une entreprise relevant du régime de l'article L. 3132-25 ou d'une entreprise relevant du régime de l'article L. 3132-25-1.

En effet, aussi imparfait soit-il, le régime des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 prévoit quelques garanties, certes cosmétiques et parfois de façade, afin que le salarié puisse bénéficier d'un accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En outre, par exemple, le salarié doit manifester par écrit sa volonté pour travailler le dimanche et ne saurait être licencié pour ce motif ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans sa carrière, etc.

C'est bien le moins.

**Mais ce minimum ne s'applique pas aux entreprises concernées par l'application de la dérogation de droit prévue par l'article L. 3132-25 et donc aux salariés y travaillant.**

**Cette différence de traitement, s'agissant de l'exercice d'un droit fondamental, est contraire au principe d'égalité. Et c'est en vain que l'on chercherait au regard de l'intérêt général et de l'objet de la loi une raison objective et rationnelle justifiant cette discrimination.**

Pourquoi le fait de travailler le dimanche dans une commune touristique donnerait-il moins de droits que de travailler le dimanche dans une zone commerciale ? Pourquoi une personne handicapée serait-elle moins bien protégée selon la commune où elle travaille ? Pourquoi un salarié n'aurait-il pas le droit de ne pas être discriminé dans sa carrière selon la commune ou la zone où il travaille ?

**De surcroît, comme cela a déjà été montré, l'absence de clarté des définitions retenues risque de placer des entreprises en situation de pouvoir choisir le régime auquel elles préfèrent se soumettre. Gageons qu'elles choisiront celui le moins protecteur des salariés.**

**Le principe d'égalité est donc gravement méconnu.**

**III-2.** Sur la violation du principe d'égalité au détriment des collectivités territoriales.

Le nouvel article L. 3132-25 du code du travail définit la procédure aux termes de laquelle sont établis la liste des communes touristiques ou thermales et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Cette liste et le périmètre en question sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée à l'article L. 3132-26 du code du travail, lequel n'est pas modifié par la loi déferée.

Or, l'article L. 3132-26 du code du travail dispose : « *A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.* »

**Par la nouvelle rédaction de l'article L. 3132-25 qui renvoie à l'article L. 3132-26 inchangé, on donne au préfet de Paris la possibilité de faire figurer Paris sur la liste des communes touristiques ou thermales et de définir le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, sans aucune proposition ni du maire de la collectivité intéressée, ni a fortiori de son organe délibérant.**

Certes, Paris a toujours eu un statut à part dans l'organisation administrative française pour plusieurs raisons et l'on sait que le principe d'égalité permet de traiter différemment des situations différentes ou de déroger au principe d'égalité pour des raisons d'intérêt général pour peu que cette dérogation soit en rapport avec l'objet de la loi.

Certes, Paris est le plus important pôle urbain et centre nerveux de la France, des siècles de centralisation y ayant regroupé tous les centres décisionnels politiques, économiques, administratifs, culturels. Paris est la capitale de la France et le siège quasi continu du Gouvernement sous la République (sauf en cas de crise exceptionnelle : guerres, révolutions).

Certes, la capitale a connu un régime différent de celui des autres collectivités locales, se traduisant par une plus grande emprise du pouvoir central ne serait-ce que parce que Paris a été l'origine de tous les grands bouleversements de l'histoire nationale et le creuset des révoltes.

Aujourd'hui, rien ne justifie qu'on renforce à Paris les pouvoirs du préfet en matière de repos dominical, qui est une matière étrangère à tous rapports régaliens qui fait de Paris la capitale de la France.

Si Paris est bien dans une situation particulière par rapport aux autres communes de France sous l'angle institutionnel et diplomatique, rien ne la distingue d'une autre commune au regard du repos hebdomadaire. De même, la loi PML qui organise des dispositions spécifiques pour les communes de Paris, Marseille et Lyon ne permet pas de traiter différemment ces trois communes au regard de la question du repos hebdomadaire dominical. La dérogation au principe d'égalité ne prend donc en compte ni une situation particulière pertinente ni un intérêt général qui exigerait qu'on dérogeât au principe.

D'ailleurs, le juge administratif saisi d'autorisations de dérogation concernant des commerces parisiens fait application des mêmes règles que sur tout le territoire national. Ainsi, encore récemment, le Conseil d'Etat a-t-il refusé une dérogation visant un commerce de détail sur les Champs-Élysées au motif que cet établissement vendait des biens et services sans lien avec une activité sportive, récréative ou culturelle (CE 11 mars 2009, précité). Il n'y a donc pas de spécificité parisienne pour le droit au repos !

**Or à l'inverse de Marseille et de Lyon, les représentants du suffrage universel dans la capitale n'auront pas leur mot à dire, le préfet pouvant décider seul en se substituant à eux. Il s'agit d'une véritable régression démocratique, près d'un quart de siècle après la loi de décembre 1975 qui limitait précisément le poids du pouvoir préfectoral dans la capitale.**

La disposition du deuxième alinéa de l'article L. 3132-26 existe au moins depuis 1973 et n'a jamais été nettoyée du code du travail pour tenir compte du fait que Paris était devenue une collectivité de plein exercice. Aujourd'hui une telle disposition est manifestement contraire au principe d'égalité. Il est plus que temps que Paris soit une collectivité de droit commun et que ce qui se fait à Lyon et Marseille puisse se faire à Paris.

Ceci est d'autant plus vrai que le nouvel article L. 3132-25 a pour conséquence d'entraîner un régime de **dérogation de droit pour tous les commerces de vente au détail**, soit un régime aux effets concrets beaucoup plus larges que le régime existant jusque-là qui consistait en l'octroi de dérogations individuelles commerce par commerce. **C'est donc dire que tout un pan de l'activité économique de la ville de Paris est susceptible de passer sous l'autorité du préfet et donc du pouvoir exécutif.** C'est un mouvement contraire au principe de décentralisation et tout aussi contraire au principe d'égalité.

Le fait qu'à Paris, unique collectivité de France dans ce cas, ce soit **le préfet qui décide seul, sans proposition du conseil municipal ou sans proposition de son maire, voire sans que ni l'un ni l'autre soit consulté, contrairement à toutes les autres communes de France**, crée une dérogation au principe d'égalité qui n'est justifiée par aucun critère objectif en rapport avec l'objet de la loi et par conséquent est contraire au principe d'égalité devant la loi.

De ces chefs aussi, la censure est certaine.

#### IV. – Sur la violation du principe de libre administration des collectivités territoriales

La libre administration des collectivités est définie à l'article 72 de la Constitution dont le contenu a été entièrement refondu par la révision constitutionnelle du 28 mars 2003.

Cet article consacre le fait que les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et ont vocation à prendre les décisions pour l'ensemble des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à leur échelon. La libre administration des collectivités locales est ainsi d'autant plus forte pour les compétences auxquelles le principe de subsidiarité s'applique. En outre, il est certain qu'une collectivité territoriale ne peut exercer de tutelle sur une autre.

Cet article est méconnu à un double titre.

D'une part, le nouveau régime des PUCE permet d'aboutir à ce qu'une commune empiète sur les compétences d'une autre commune.

D'autre part, là encore, la ville de Paris se trouve confrontée de manière isolée à un pouvoir renforcé du préfet de Paris contre le mouvement général de décentralisation dont on nous annonce même une prochaine nouvelle étape.

**IV-1.** S'agissant des unités urbaines dans lesquelles les PUCE peuvent être créés, le préfet de région sera saisi par une demande du conseil municipal de la commune concernée au premier chef.

Or, il se peut qu'un PUCE empiète sur le territoire d'une autre commune ne faisant pas partie d'un établissement public de coopération intercommunale dont le territoire est concerné par cette demande.

La loi a prévu que la commune concernée serait consultée pour donner son avis. Mais cet avis certes obligatoire n'est pas conforme et pourra ne pas être suivi par le préfet.

Autrement dit, une commune peut prendre l'initiative de demande de dérogation pour un PUCE alors même qu'une partie du périmètre se trouvera sur le territoire d'une autre commune. Cette dernière n'aura pas le pouvoir de s'y opposer mais seulement de donner un avis.

Cette situation inédite méconnaît le cinquième alinéa de l'article 72 de la Constitution qui dispose *qu'aucune collectivité territoriale ne peut exercer une tutelle sur une autre*.

Or la loi ne peut pas prévoir qu'une commune exerce une compétence aussi importante sur le plan économique, social et sociétal avec pour conséquence de l'appliquer au territoire d'une autre commune sans que celle-ci puisse s'y opposer. C'est une atteinte directe et forte au principe de libre administration des collectivités territoriales.

**IV-2.** De même, s'agissant de la situation de la Ville de Paris, le dispositif choisi par l'article L. 3132-25 nouveau méconnaît le principe de sa libre administration.

La loi du 31 décembre 1975 a fait de Paris une commune, dont l'organisation est régie aujourd'hui par le code général des collectivités locales. La loi du 31 décembre 1982 dite loi PML (Paris-Marseille-Lyon) constitue une seconde étape vers l'application du droit commun. La loi de 2002, dite « Démocratie de proximité », va encore plus loin dans l'alignement de Paris sur le régime de droit commun des collectivités locales puisqu'elle charge le maire de Paris de la police municipale en matière de salubrité publique sur la voie publique et des nuisances sonores. Elle le charge également des pouvoirs de police de la circulation dont disposent tous les maires de France sur le fondement de l'article L. 2213-1 et suivants du CGCT, réservant au préfet de police la réglementation sur certaines voies, sièges des institutions de la République et des représentations diplomatiques ou sur certains axes importants ; encore faut-il faire observer que dans ce dernier cas le préfet de police édicte les règles après avis du maire de Paris.

Le législateur est donc allé sans cesse dans le sens de la libre administration de Paris par son conseil élu pour les affaires municipales et particulièrement s'agissant des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à l'échelon de la collectivité comme l'affirme le deuxième alinéa de l'article 72 de la Constitution.

**En l'espèce** et s'agissant du droit au repos dominical, la loi en vigueur jusque-là sur la définition des communes touristiques impliquait une procédure qui ne faisait aucun sort particulier à Paris. C'est sur demande des conseils municipaux que le préfet arrêtait la liste et les périmètres en cause.

Mais en modifiant ce régime par le renvoi dans l'article L. 3132-25 nouveau à l'article L. 3132-26, il s'ensuit qu'à Paris c'est le préfet qui est l'autorité administrative compétente pour décider de l'application ou non de cette dérogation au droit au repos. Le législateur revient ainsi pour Paris sur une compétence dont le conseil de Paris était investi sans même que le maire de Paris ne propose ou, du moins, donne son avis sur la délimitation des périmètres. Par l'effet du seul renvoi à l'article L. 3132-26, le nouvel article L. 3132-25 prive la capitale non seulement de proposer de définir des zones touristiques mais même de donner son simple avis. Comme le rappelle benoîtement la note 22 du rapport du Sénat (n° 561) : « **Le préfet de Paris pourra donc délimiter de son propre chef les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente.** »

En outre cette disposition est clairement contraire à l'idée de subsidiarité contenue à l'article 72 de la Constitution puisque le conseil de Paris et son maire sont certainement mieux à même que le préfet de connaître en raison de leur gestion quotidienne de la capitale les périmètres d'affluence touristique exceptionnelle et d'animation culturelle permanente.

C'est d'ailleurs ainsi que sept zones touristiques étaient définies, une partie de la rue de Rivoli, la place des Vosges et la rue des Francs-Bourgeois, la rue d'Arcole, les Champs-Élysées, le viaduc des Arts, la butte Montmartre et une partie du boulevard Saint-Germain.

Surtout par l'effet du renvoi à l'article L. 3132-26 du code du travail qui n'a jamais été toiletté depuis le nouveau statut de Paris de 1975 et de 1982, la loi déferée restaure contre toute logique la compétence du préfet de Paris, qui ne pouvait se comprendre que parce qu'elle résulte d'un texte qui se bornait à prendre acte du fait que l'exécutif à Paris en 1973 n'était pas le maire de Paris mais le préfet. La loi déferée restaure ainsi un état du droit antérieur au statut de Paris qui fait de la capitale une collectivité de droit commun obéissant au code général des collectivités territoriales bénéficiant d'un conseil municipal élu et d'un exécutif exercé par le maire de Paris.

De tous ces chefs, la censure est inévitable.

\*  
\* \*

Nous vous prions de croire, monsieur le président du Conseil constitutionnel, mesdames, messieurs les membres du conseil, à notre haute considération.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 11 août 2009

### **Observations du Gouvernement sur les recours dirigés contre la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires**

NOR : CSCL0918226X

Le Conseil constitutionnel a été saisi, par plus de soixante députés et plus de soixante sénateurs, de recours dirigés contre la loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

Les recours font grief à la loi de méconnaître les 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de 1946, de ne pas respecter l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, d'introduire une rupture d'égalité entre salariés et entre collectivités territoriales et de méconnaître le principe de libre administration des collectivités territoriales.

Ces recours appellent, de la part du Gouvernement, les observations suivantes.

\*  
\* \*

#### **I. – Sur les griefs relatifs à la protection du droit au repos et du droit à une vie familiale normale**

**A.** – Les requérants estiment qu'en élargissant le champ de la dérogation au repos dominical dans les zones et communes touristiques et en y apportant une exception nouvelle dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle la loi déferée aurait méconnu les 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de la Constitution de 1946.

**B.** – Le Gouvernement ne partage pas cette analyse.

Le 11<sup>e</sup> alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 garantit, au plan constitutionnel, le droit au repos. On peut, sans doute, déduire de la formulation de ce 11<sup>e</sup> alinéa que l'existence, pour le travailleur, d'au moins un jour de repos par semaine participe de la protection constitutionnelle de ce droit au repos. Pour autant, cet alinéa ne paraît pas impliquer, par lui-même, que ce jour de repos soit nécessairement donné le dimanche. Le Gouvernement estime qu'il ne fait pas obstacle à ce que le jour de repos soit donné un autre jour de la semaine.

Le rapprochement de ce 11<sup>e</sup> alinéa avec l'alinéa précédent du même Préambule, qui proclame que la nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement, peut inciter à considérer que le repos hebdomadaire devrait être, en principe, accordé un jour où la plupart des institutions de la vie sociale sont fermées.

Pour autant, on ne peut considérer que les termes du Préambule de 1946 impliqueraient que le repos hebdomadaire soit systématiquement donné le dimanche. Si on peut soutenir qu'ils devraient conduire à privilégier le schéma du repos dominical, on doit nécessairement admettre que le législateur, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, peut décider d'y déroger dans une mesure limitée et justifiée.

Par ailleurs, contrairement aux auteurs de la saisine, le Gouvernement considère qu'on ne peut déduire des législations successives ayant réglementé le droit au repos l'existence d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République consacrant le repos dominical. Dès l'intervention de la loi du 13 juillet 1906, le principe a connu, en effet, des dérogations et des exceptions qui lui ôtent tout caractère inconditionnel.

**1.** La nouvelle dérogation de plein droit aménagée pour l'ensemble des commerces, toute l'année, dans les zones et communes touristiques ne constitue tout d'abord qu'un aménagement raisonnable du régime qui y était déjà applicable. Elle ne concernera que 150 000 salariés au maximum, nombre qui peut être rapporté aux 6,5 millions de personnes qui travaillent déjà habituellement ou occasionnellement le dimanche.

L'extension matérielle de la dérogation à l'ensemble des commerces de détail est justifiée au regard de l'objet de la dérogation, qui vise à favoriser le tourisme. Elle a, en effet, pour objet de mettre fin à certaines situations absurdes où, pour échapper aux contraintes excessives de la loi, certaines enseignes commerciales prisées par les touristes ont créé, de manière factice, des enceintes culturelles pour les besoins de la cause ou ont revendiqué abusivement le statut de créateur de mode pour entrer dans les dérogations permises.

Dans un objectif d'intérêt général, la loi déferée met fin à ces faux-semblants en assouplissant le critère matériel qui figurait autrefois à l'article L. 3132-25 du code du travail. Le législateur a estimé qu'il était aujourd'hui légitime de permettre plus généralement aux commerces susceptibles d'accueillir une clientèle touristique d'être

ouverts toute la semaine, dans les communes où l'activité touristique est importante. On peut d'ailleurs relever que les dispositions adoptées n'impliqueront pas, pour autant, pour les salariés de travailler tous les dimanches, mais seulement certains dimanches de l'année, en roulement avec leurs collègues.

La fin de la limitation temporelle de la dérogation aux seules « périodes touristiques » autrefois visées par la loi répond à l'évolution des modes de vie depuis l'intervention de la loi du 20 décembre 1993 à l'origine du premier dispositif dérogatoire de cette nature.

Dans la plupart des zones touristiques, la notion de « saison » a fortement changé depuis lors et s'étale désormais de manière très variable sur des périodes différentes de l'année. Il était donc justifié de ne plus limiter *a priori*, sous le régime d'une autorisation administrative malhabile à saisir par avance une réalité économique fluctuante, les périodes de l'année propices à l'ouverture dominicale des commerces. Il reste que, dans les faits, les salariés ne travailleront probablement le dimanche qu'au cours des périodes de forte affluence touristique de l'été ou de l'hiver. Pas davantage que son extension matérielle, l'extension temporelle de la dérogation ne conduira donc à la généralisation du travail du dimanche dans les zones touristiques.

**2.** La création par la loi des périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (les « PUCE ») n'apportera, pour sa part, qu'une exception très limitée au principe du repos dominical.

La mise en œuvre du dispositif adopté par le législateur supposera, tout d'abord, de démontrer l'existence d'usages de consommation dominicale. La création des PUCE par le préfet sera subordonnée à une demande préalable du conseil municipal. Surtout, les autorisations d'ouverture des commerces ne pourront être accordées qu'au vu d'un accord collectif fixant les contreparties octroyées aux salariés privés du repos dominical.

Ces conditions et cet encadrement donnent à penser que seule une vingtaine de zones sera concernée, pour un effectif de salariés évalué à une quinzaine de milliers de personnes.

Contrairement à ce que laissent entendre les auteurs de la saisine, la création des PUCE n'a pas pour seul objet de régulariser les pratiques jusqu'alors illicites constatées dans certaines zones commerciales. La loi ne saurait être interprétée comme ayant pour objet, ou même simplement pour effet, de valider, de manière rétroactive, les activités pratiquées sans autorisation qui auraient fait l'objet de poursuites pénales sur le fondement de l'article R. 3152-2 du code du travail.

Rien ne fait obstacle, en revanche, à ce que le législateur autorise pour l'avenir des activités autrefois regardées comme illégales, dès lors qu'il estime qu'un motif d'intérêt général les justifie désormais.

Or, tel est bien le cas aujourd'hui dans certaines zones de forte densité urbaine où, comme le soulignent les deux rapports rédigés sous l'égide du Conseil économique et social en 2007, le dimanche, désormais banalisé par rapport au samedi ou aux autres jours de la semaine, ne constitue plus seulement un temps de repos collectif, mais aussi un moment de consommation culturelle ou de loisirs propice à des achats en famille ou à la réalisation de comportements de consommation plus individuels.

Indépendamment des pratiques constatées, notamment dans la zone de Plan-de-Campagne, à côté de Marseille ou à Eragny, dans le Val-d'Oise, il a ainsi été observé l'émergence de tels besoins, qui ont pu donner lieu à l'intervention d'arrêtés préfectoraux pris en application de la loi en vigueur. Il en est ainsi par exemple dans l'Essonne : dans ce département, trois zones regroupent déjà des commerces ayant obtenu des dérogations préfectorales individuelles d'ouverture dominicale, régulièrement reconduites, et non contestées devant les tribunaux. Ces périmètres, définis en accord avec les acteurs locaux, et dont la pérennité a permis de faire émerger une habitude de consommation dominicale, ont vocation à recevoir la nouvelle qualification de PUCE au sens de la loi déferée. Il peut en aller de même pour certaines zones de l'agglomération lilloise, marquées par d'importantes pratiques frontalières de consommation de fin de semaine.

L'objet de la loi est de répondre à ces situations bien particulières, sans viser à la généralisation du travail le dimanche dans les grandes zones urbaines. Il convient de signaler en outre que, pour bien marquer le caractère exceptionnel du dispositif, le législateur a souhaité limiter à cinq ans la durée des autorisations individuelles ou collectives délivrées dans le cadre de la création d'un PUCE. L'économie générale du nouveau régime repose ainsi sur une logique de réexamen périodique des habitudes de consommation dominicale, de l'importance de la population concernée et de l'éloignement de celle-ci par rapport à la zone concernée, c'est-à-dire du respect des critères énoncés au nouvel article L. 3132-25-1 du code du travail.

Dérogation de plein droit mais limitée dans un cas, exception très encadrée et temporaire dans l'autre : les deux nouveaux régimes mis en œuvre par la loi respectent les principes fixés aux 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas du Préambule de 1946. Les premiers griefs des auteurs de la saisine pourront donc être écartés.

## **II. – Sur les griefs tirés d'une absence de clarté et d'intelligibilité de la loi**

**A.** – Les auteurs des saisines reprochent à la loi déferée d'avoir laissé indéterminés, par l'emploi de notions floues et polysémiques, les concepts de zones ou de communes touristiques et le périmètre des PUCE.

**B.** – Cette argumentation ne saurait être retenue.

**1.** S'agissant tout d'abord de la détermination du périmètre des communes touristiques qui seront concernées par la dérogation de plein droit figurant au nouvel article L. 3132-25 du code du travail, les principes les plus classiques d'interprétation de la loi, et notamment celui de l'indépendance des législations, conduisent naturellement à ne faire entrer dans le dispositif que les seules communes regardées comme touristiques au sens et pour l'application du code du travail, dès lors que ce code offre déjà une définition autonome de la notion à son article R. 3132-20, issu du décret en Conseil d'Etat auquel renvoie l'article L. 3132-25 dans sa rédaction actuellement applicable.

La loi déferée ne souffre ainsi d'aucun défaut de clarté sur ce point alors surtout, comme l'a d'ailleurs indiqué le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville au cours des débats parlementaires, que les critères énoncés par la voie réglementaire demeureront inchangés.

2. Quant à la définition des critères permettant de définir les PUCE, aucun reproche ne peut lui être sérieusement adressé.

Les trois notions d'unité urbaine de plus d'un million d'habitants, d'habitudes de consommation dominicale et, pris ensemble, d'importance de la clientèle concernée et d'éloignement de celle-ci du périmètre commercial paraissent en effet d'un maniement aisé.

La première notion se borne à reprendre l'un des concepts utilisés par l'INSEE lors du recensement de la population. Celui-ci est de notoriété publique et d'un accès facile, par une simple consultation du site internet de l'INSEE : est considérée comme une unité urbaine un ensemble d'une ou plusieurs communes présentant une continuité du tissu bâti, marqué par une absence de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions et comptant au moins 2 000 habitants. La condition de reconnaissance est que chaque commune de l'unité urbaine possède plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie.

La deuxième notion fait appel à l'usage. Il s'agit de constater une pratique continue, durable et non interrompue de consommation le dimanche ainsi qu'une demande et une offre clairement établies.

La dernière tient enfin au constat d'un mode de vie particulier à certaines agglomérations à forte densité de population et à l'organisation des équipements commerciaux en périphérie. Même si le concept revêt une acception propre à la loi, il s'apparentera en réalité au critère de chalandise, bien connu des services chargés de la concurrence et de la consommation, appliqué à un segment de clientèle marquée par ses habitudes de déplacement. Pour l'apprécier, le préfet chargé de définir les PUCE pourra donc se fonder notamment sur des comptages de fréquentation routière d'accès à la zone et sur les chiffres d'affaires comparés, réalisés respectivement en semaine et le dimanche.

Il va de soi, enfin, que les critères d'identification respectifs d'une zone touristique et d'un PUCE sont si différents que, sinon en droit, du moins dans les faits, aucun cumul de qualification ne paraît envisageable. A supposer toutefois, un instant de raison, qu'un tel concours soit possible, le Gouvernement considère qu'il ressort clairement de l'économie générale de la loi que seule la dérogation de plein droit valable en zone touristique trouverait alors à s'appliquer, à l'exclusion du régime, exceptionnel et temporaire, et donc subsidiaire, régissant les Puce.

### III. – Sur les griefs tirés d'une méconnaissance du principe d'égalité devant la loi

A. – Les auteurs de saisine font grief à la loi déferée d'introduire, en prévoyant deux régimes différents selon que le salarié travaille le dimanche en zone touristique ou dans un PUCE, une rupture d'égalité entre les salariés.

Ils reprochent aussi à la loi de méconnaître le principe d'égalité entre les collectivités territoriales en prévoyant qu'à Paris l'initiative du bénéfice des dispositions relatives aux communes et aux zones touristiques est confiée au préfet de Paris et non au conseil municipal.

B. – Ces reproches n'emportent pas la conviction.

1. En ce qui concerne l'égalité entre les salariés, le Gouvernement entend faire valoir à titre liminaire, indépendamment des considérations relatives au repos dominical, que la nature de plus en plus conventionnelle du droit du travail débouche souvent sur des différences de traitement entre salariés, y compris entre ceux travaillant dans deux endroits différents au sein de la même enseigne commerciale. De ce point de vue, la circonstance que des accords puissent ou non prévoir des compensations salariales ou sous d'autres formes, comme le repos par exemple, relève de la liberté conventionnelle et des effets mêmes de la négociation.

Ceci dit, la différence de traitement retenue par le législateur entre les salariés obéissant respectivement aux régimes des nouveaux articles L. 3132-25 et L. 3132-25-1 et suivants se justifie en l'espèce par la différence des situations dans lesquelles se trouvent ces salariés.

Dans le premier cas, le travail dominical constitue une caractéristique intrinsèque des emplois concernés. Pour les salariés, il est une dimension totalement intégrée de la semaine de travail, une composante normale, anticipée, certaine et durable. C'est la raison pour laquelle le législateur a aménagé dans cette hypothèse une dérogation de plein droit, identique par ses effets à celle en vigueur pour les emplois dans lesquels le travail du dimanche découle des caractéristiques de l'activité même, comme pour les restaurants, les fleuristes, les pompes à essence ou les cinémas.

Dans cette hypothèse, il est donc normal qu'aucune compensation particulière ne soit fixée par la loi, qui prend tout de même le soin, alors que tel n'était pas le cas auparavant, de prévoir le principe, au IV de l'article 2, d'une négociation de branche ou d'entreprise entre partenaires sociaux à l'effet de prévoir des contreparties au travail dominical.

Dans le cas des PUCE, la situation du salarié apparaît très différente. Dans cette hypothèse en effet, le travail du dimanche, loin de constituer une dérogation de plein droit, est subordonné à l'octroi d'une autorisation administrative temporaire qui revêtira, dans la plupart des cas, un caractère strictement individuel au profit de l'employeur.

Le salarié occupera donc un emploi ou exercera son activité dans une zone qui n'implique pas, par nature, le travail dominical. La situation de ce salarié étant différente de celui travaillant dans une zone touristique où il apparaît aujourd'hui normal que les commerces soient ouverts le dimanche, il était loisible au législateur de prévoir au bénéfice des seuls salariés des PUCE l'octroi d'un régime spécifique de contreparties légales.

Au bénéfice des ces considérations, le grief tiré d'une rupture d'égalité entre salariés sera donc écarté.

2. Il pourra en être de même de celui tiré d'une rupture d'égalité entre collectivités territoriales, s'agissant du cas particulier de la ville de Paris.

Il est exact que, contrairement à ce qui prévaudra dans toutes les autres communes, y compris à Lyon et à Marseille, l'initiative tendant à bénéficier du statut de commune touristique à l'effet de permettre de plein droit le travail dominical des salariés est confiée par la loi déférée non pas au conseil de Paris mais au préfet de Paris.

Ce traitement spécial se justifie par la situation particulière dans laquelle se trouve Paris par rapport à l'ensemble des autres communes de France, même les plus importantes, au regard de l'afflux touristique dont est l'objet la capitale.

Près d'une trentaine de millions de touristes ont séjourné à Paris en 2007 contre 2,4 millions à Lyon et 3,5 millions à Marseille. Les installations, équipements culturels, manifestations diverses ont accueilli à la même époque 74 millions de visiteurs à Paris, contre 1,4 million à Lyon et à Marseille.

Dans ces conditions, il apparaît légitime, au regard de l'objet de la loi, de confier à l'un des représentants de l'Etat dans la capitale et non au conseil de Paris le soin de prendre l'initiative du classement en zone touristique, en raison des considérations d'ordre public qui s'attachent à l'organisation de l'accueil de cette très importante population touristique pour laquelle il convient de permettre une possibilité d'achats dans les lieux qu'elle fréquente, mais aussi d'assurer la sécurité ainsi que la gestion des déplacements. L'influence de Paris sur le plan touristique est donc loin de se limiter au seul intérêt communal défendu par le conseil de Paris.

Il convient de signaler en outre que, faute d'initiative du conseil de Paris tendant à classer certains quartiers de la capitale en zone touristique, certaines demandes d'ouverture dominicale demeurent aujourd'hui dépourvues de toute chance de succès. Il en est ainsi notamment dans le quartier Opéra-Madeleine, celui du Champ-de-Mars, à proximité de la tour Eiffel, ainsi que dans les parties limitrophes de Saint-Germain-des-Prés.

Il était ainsi loisible au législateur, compte tenu de la situation particulière de la capitale, de confier la compétence au préfet et non au conseil de Paris, suivant la même répartition des compétences que celle déjà en vigueur dans le cadre des « cinq dimanches du maire » prévus à l'article L. 3132-26 du code du travail, lesquels sont précisément à Paris de la compétence du préfet.

Le Gouvernement souhaite souligner, en tout état de cause, que le décret mentionné au dernier alinéa de l'article L. 3132-35 prévoira, dans le cadre de la nouvelle procédure d'instruction menée sous l'égide du préfet, que le conseil de Paris ainsi que les conseils d'arrondissement seront consultés sur la proposition émanant du représentant de l'Etat – ce qui permettra, au demeurant, de donner toute sa portée utile à un régime confiant à la même autorité les pouvoirs d'initiative et de décision, en intercalant un temps de consultation entre deux phases administratives qui se trouveront ainsi opportunément séparées l'une de l'autre.

Le grief tiré de ce que la loi introduirait une rupture d'égalité injustifiée à l'encontre de Paris pourra donc, dans ces conditions, être écarté.

#### **IV. – Sur les griefs tirés de la violation du principe de libre administration des collectivités locales**

**A. –** Les auteurs de la saisine soutiennent, d'une part, qu'en permettant à une commune de demander la création d'un PUCE contre l'avis d'une autre commune faisant partie d'un même ensemble commercial au sens de l'article L. 752-3 du code de commerce, le nouvel article L. 3132-25-2 du code de travail contribuerait à permettre la tutelle d'une commune sur une autre et, d'autre part, qu'en permettant au seul préfet de Paris de prendre l'initiative et la décision de création d'une commune ou d'une zone touristique à Paris, l'article L. 3132-25 méconnaîtrait le principe de la libre administration de la capitale, sur le fondement d'un texte antérieur au nouveau statut de Paris.

**B. –** Ces griefs ne pourront être retenus.

1. Il résulte tout d'abord de l'économie générale du nouvel article L. 3132-25-2 du code du travail que la commune qui formule une demande de classement ne peut emporter aucune décision quant à l'inclusion dans le périmètre concerné par le PUCE d'une partie de territoire qui n'est pas le sien.

C'est au seul préfet, statuant au vu des avis émis par les conseils municipaux concernés qu'il reviendra, par son arbitrage, et sous le contrôle du juge, de fixer le ressort territorial de la zone concernée. La loi déférée n'organise, en tout état de cause, aucune forme de tutelle d'une collectivité territoriale sur une autre.

Le grief manque ainsi en fait.

2. Le choix de confier au préfet à Paris l'initiative de la demande tendant à bénéficier du statut de zone touristique n'est par ailleurs pas contraire au principe de libre administration de la capitale.

Il est inutile de rappeler qu'à Paris, de nombreuses compétences municipales ne sont pas exercées par le conseil de Paris ou le maire mais par le préfet de police ou le préfet de Paris. Le principe de cette répartition particulière de compétences n'est pas nouveau et n'a pas fait l'objet de critiques sur le plan constitutionnel.

Au cas présent, en confiant au préfet compétence pour déclencher le classement en zone touristique, la loi déférée n'a ni pour objet ni pour effet de porter une atteinte au principe de libre administration de la capitale qui serait contraire à la Constitution, alors d'ailleurs qu'une procédure de consultation sera bientôt fixée par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article L. 3132-25.

\*  
\* \*

Pour ces raisons, le Gouvernement est d'avis qu'aucun des griefs articulés dans les saisines n'est de nature à conduire à la censure de la loi déférée.

Aussi estime-t-il que le Conseil constitutionnel devra rejeter les recours dont il est saisi.