

Ministère
du travail,
de l'emploi
et de la santé

BULLETIN

Officiel

N° 11 - 30 novembre 2011



Emploi
Travail
Formation
professionnelle
Cohésion sociale

Directeur de la publication : Joël BLONDEL

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Sommaire chronologique

Textes

13 octobre 2011

Arrêté du 13 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon à M. Didier Rey 3

20 octobre 2011

Arrêté du 20 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais à M. Bruno Drolez 4

26 octobre 2011

Arrêté du 26 octobre 2011 portant nomination à la sous-direction des ressources humaines de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services 5

28 octobre 2011

Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale 1

Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2

4 novembre 2011

Arrêté du 4 novembre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de la Marne (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne) à M. Patrick Aussel 6

Arrêté du 4 novembre 2011 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein de la Commission nationale consultative d'action sociale instituée dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 7

15 novembre 2011

Arrêté du 15 novembre 2011 portant nomination à la sous-direction emploi et marché du travail à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques 8

Sommaire thématique

Textes

Accord

Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2
---	---

Action sociale

Arrêté du 4 novembre 2011 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein de la Commission nationale consultative d'action sociale instituée dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	7
--	---

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

Arrêté du 26 octobre 2011 portant nomination à la sous-direction des ressources humaines de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services	5
--	---

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

Arrêté du 15 novembre 2011 portant nomination à la sous-direction emploi et marché du travail à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	8
--	---

Egalité professionnelle

Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2
---	---

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

Arrêté du 4 novembre 2011 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein de la Commission nationale consultative d'action sociale instituée dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	7
--	---

Nomination

Arrêté du 13 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon à M. Didier Rey	3
Arrêté du 20 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais à M. Bruno Drolez	4
Arrêté du 26 octobre 2011 portant nomination à la sous-direction des ressources humaines de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services	5
Arrêté du 4 novembre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de la Marne (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne) à M. Patrick Aussel	6
Arrêté du 15 novembre 2011 portant nomination à la sous-direction emploi et marché du travail à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	8

Prévention

Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale	1
---	---

Région

Arrêté du 13 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon à M. Didier Rey	3
---	---

Arrêté du 20 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais à M. Bruno Drolez 4

Arrêté du 4 novembre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de la Marne (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne) à M. Patrick Aussel 6

Risques professionnels

Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale 1

Syndicat

Arrêté du 4 novembre 2011 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein de la Commission nationale consultative d'action sociale instituée dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 7

Sommaire des textes parus au Journal officiel

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (<i>Journal officiel</i> du 21 octobre 2011)	9
Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (<i>Journal officiel</i> du 21 octobre 2011)	10
Décret n° 2011-1358 du 25 octobre 2011 relatif à l'expérience professionnelle des maîtres d'apprentissage (<i>Journal officiel</i> du 27 octobre 2011)	11
Décret n° 2011-1414 du 31 octobre 2011 relatif à la composition du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} novembre 2011)	12
Décret n° 2011-1421 du 2 novembre 2011 instituant à titre exceptionnel une allocation transitoire de solidarité pour certains demandeurs d'emploi (<i>Journal officiel</i> du 3 novembre 2011)	13
Décret n° 2011-1427 du 2 novembre 2011 relatif aux conventions de délégation de mise en œuvre des décisions de gestion pouvant être conclues par un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue (<i>Journal officiel</i> du 4 novembre 2011)	14
Décret n° 2011-1449 du 7 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires (<i>Journal officiel</i> du 8 novembre 2011) ...	15
Décret n° 2011-1450 du 7 novembre 2011 portant sur l'information des bénéficiaires de la participation financière et la sécurité de leurs avoirs (<i>Journal officiel</i> du 8 novembre 2011)	16
Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011 relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie (<i>Journal officiel</i> du 9 novembre 2011)	17
Décret n° 2011-1480 du 9 novembre 2011 relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle (<i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2011)	18
Décret du 17 octobre 2011 portant nomination du directeur général de l'Établissement public d'insertion de la défense - M. de Batz de Trenquelléon (Charles) (<i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2011)	19
Décret du 9 novembre 2011 portant désignation du délégué suppléant du Gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail - M. Boisnel (Marc) (<i>Journal officiel</i> du 11 novembre 2011)	20
Arrêté du 7 septembre 2011 portant délégation de signature (direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services) (<i>Journal officiel</i> du 23 octobre 2011)	21
Arrêté du 12 septembre 2011 fixant les règles de détermination des distances d'isolement relatives aux chantiers de dépollution pyrotechnique (<i>Journal officiel</i> du 23 octobre 2011)	22
Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 21 octobre 2011)	23
Arrêté du 6 octobre 2011 portant nomination à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (région Limousin) (<i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2011)	24
Arrêté du 6 octobre 2011 portant nomination à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (région Centre) (<i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2011)	25
Arrêté du 10 octobre 2011 portant nomination de membres de la Commission nationale de la négociation collective et des deux sous-commissions constituées en son sein (<i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2011)	26
Arrêté du 14 octobre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 22 octobre 2011)	27
Arrêté du 14 octobre 2011 portant cessation de fonctions au cabinet de la ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 29 octobre 2011)	28

Arrêté du 17 octobre 2011 fixant le nombre de postes offerts pour les concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail organisé au titre de l'année 2012 (<i>Journal officiel</i> du 22 octobre 2011)	29
Arrêté du 20 octobre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 27 octobre 2011)	30
Arrêté du 21 octobre 2011 fixant les modèles d'imprimés à utiliser pour l'application de l'article L. 1221-12 du code du travail pour les salariés relevant du régime de protection sociale agricole (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} novembre 2011)	31
Arrêté du 21 octobre 2011 portant nomination d'un directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} novembre 2011)	32
Arrêté du 24 octobre 2011 portant agrément de l'avenant du 28 juillet 2011 à l'accord de branche du 21 décembre 2010 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales du Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit agricole (<i>Journal officiel</i> du 4 novembre 2011)	33
Arrêté du 26 octobre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 4 novembre 2011)	34
Arrêté du 26 octobre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 4 novembre 2011)	35
Arrêté du 28 octobre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 5 novembre 2011)	36
Arrêté du 2 novembre 2011 portant nomination au conseil pédagogique et scientifique de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2011)	37
Arrêté du 3 novembre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2011)	38
Arrêté du 3 novembre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2011)	39
Arrêté du 3 novembre 2011 portant radiation (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 11 novembre 2011)	40
Arrêté du 4 novembre 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture de concours interne et externe et du recrutement au titre des emplois réservés pour l'accès au corps des contrôleurs du travail (<i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2011)	41
Arrêté du 4 novembre 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 11 novembre 2011)	42
Arrêté du 4 novembre 2011 portant nomination d'un directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (<i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2011)	43
Arrêté du 9 novembre 2011 fixant la liste des services dans lesquels exercent des agents principaux des services techniques de 1 ^{re} catégorie des ministères chargés des affaires sociales (<i>Journal officiel</i> du 13 novembre 2011)	44
Arrêté du 9 novembre 2011 modifiant l'arrêté du 22 février 2002 fixant les catégories de référence pour l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité (<i>Journal officiel</i> du 13 novembre 2011)	45
Décision du 28 octobre 2011 portant délégation de signature (direction de l'administration générale et de la modernisation des services) (<i>Journal officiel</i> du 5 novembre 2011)	46
Décision du 3 novembre 2011 portant délégation de signature (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) (<i>Journal officiel</i> du 13 novembre 2011)	47
Avis de vacance d'un emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (<i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2011)	48
Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur (<i>Journal officiel</i> du 29 octobre 2011)	49
Avis de vacance d'un emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (<i>Journal officiel</i> du 29 octobre 2011)	50

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Prévention Risques professionnels

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

NOR : ETST1129727C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Résumé : la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit en son titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. L'article 77 instaure une obligation pour certaines entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 définit la proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier pour les entreprises d'au moins 50 salariés ainsi que les thèmes obligatoires devant figurer dans l'accord ou le plan d'action.

Le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 définit les conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut fixer une pénalité à l'encontre des entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action en vue de la prévention de la pénibilité.

La présente circulaire a pour objet de préciser le dispositif instauré (obligation de négocier des accords ou de conclure des plans d'action, contenu des accords et plans d'action, procédure devant la DIRECCTE, fixation de la pénalité).

Mots clés : Pénibilité – Travail.

Références :

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Textes créés : articles R. 138-32 à R. 138-37, D. 138-26 à D. 138-28 du code de la sécurité sociale.

Annexes :

Annexe I. – Tableau récapitulatif des entreprises concernées.

Annexe II. – Schéma récapitulatif de la procédure.

Annexe III. – Grille d'analyse des accords et plans d'action.

Site à consulter : www.travailler-mieux.gouv.fr

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit en son titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Elle a instauré non seulement un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite pour certaines personnes, ainsi que des allègements ou des compensations de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles mais surtout un dispositif de prévention de la pénibilité.

Elle a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité en complétant les principes généraux de prévention à l'article L. 4121-1 du code du travail, et en précisant les compétences du CHSCT à l'article L. 4612-2 de ce même code.

Pour certaines entreprises, elle instaure désormais à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale une obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises concernées qui ne seront pas couvertes par un tel accord ou plan d'action pourront, à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail, être pénalisées financièrement.

L'enjeu de ce dispositif est d'améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé, tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit, par la prévention, de réduire, voire d'éliminer, la pénibilité dans les entreprises. L'accord ou le plan d'action peut, par ricochet, bénéficier à l'ensemble des travailleurs et au suivi de leur état de santé.

D'autres impacts positifs peuvent aussi être soulignés tels que l'amélioration des performances économiques et sociales de l'entreprise ou du groupe, l'amélioration de leur image et de leur attractivité, favorables au recrutement et à l'intégration des salariés.

À bien des égards, les accords ou plans d'action de prévention ne constituent pas une exigence nouvelle au regard des obligations de prévention prévues par la partie IV du code du travail en matière de santé au travail. Ils impulsent en revanche une dynamique nouvelle obligeant à un effort de programmation et de planification de mesures, assorties d'indicateurs permettant d'apprécier les progrès réalisés.

Trois décrets ont été pris en application de la loi :

- le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;
- le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité ;
- le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

La présente circulaire précise les conditions dans lesquelles les entreprises seront soumises à l'obligation de négocier un accord ou de conclure un plan d'action de prévention de la pénibilité (I), le contenu de ces accords et plans d'action (II) ainsi que les conditions dans lesquelles l'autorité administrative fixera, s'il y a lieu, le montant de la pénalité (III).

SOMMAIRE

1. Les entreprises concernées

- 1.1. *Les catégories d'entreprises*
- 1.2. *La taille de l'entreprise*
- 1.3. *La proportion de salariés exposés*
- 1.4. *Les entreprises exonérées de l'obligation*

2. L'entrée en vigueur du dispositif

3. Le contenu des accords ou plans d'action

- 3.1. *La méthodologie et le suivi*
- 3.2. *Les thèmes obligatoires*

4. La procédure devant la DIRECCTE

- 4.1. *La procédure de dépôt des accords ou plans d'action*
- 4.2. *Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou du plan d'action*
- 4.3. *Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation*
- 4.4. *La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux*
- 4.5. *Recouvrement*

Annexes :

- Annexe I. – Tableau récapitulatif des entreprises concernées.
- Annexe II. – Schéma récapitulatif de la procédure.
- Annexe III. – Grille d'analyse des accords et plans d'action.

1. Les entreprises concernées

La loi détermine la typologie des entreprises qui sont soumises à l'obligation. Trois critères cumulatifs doivent être pris en compte : la catégorie d'entreprise, la taille et le nombre de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

1.1. *Les catégories d'entreprises*

Aux termes de l'article L. 138-29 du code de sécurité sociale, les entreprises concernées sont celles mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail, y compris les établissements publics.

Sont donc concernés :

- tous les employeurs de droit privé (entreprises du régime général, régime agricole, etc.) quel que soit leur statut juridique (société, association, artisan, profession libérale, etc.) ;
- les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

1.2. La taille de l'entreprise

Au sein de ces catégories, sont visées uniquement les entreprises qui emploient au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés (exemple : entreprise de 45 salariés appartenant à un groupe de 800 salariés).

Il est néanmoins recommandé que les entreprises de moins de 50 salariés, même si elles ne sont pas tenues de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action, s'assurent qu'elles ne doivent pas appliquer un accord de branche étendu prévoyant des dispositions en matière de pénibilité applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Quel mode de calcul doit être retenu par les entreprises pour apprécier les effectifs ?

Le mode de calcul à retenir est celui prévu à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Les effectifs sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois (L. 1111-2, L. 111-3 et L. 1251-54 du code du travail et circ. DSS/5B n° 2010-38 du 1^{er} février 2010).

Dans ce calcul entrent les salariés suivants :

Chaque salarié titulaire d'un CDI à temps plein et chaque travailleur à domicile comptent pour un EQTP (équivalent temps plein) ;

Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont comptés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé.

Exemple : 15 intérimaires de trois mois, 2 CDD de huit mois et un CDD de 4 mois comptent pour $(15 \times 3) + (2 \times 8) + 4$, soit 65/12 soit 5,42 EQTP.

Cas particuliers :

Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont également comptés au prorata de leur temps de présence, mais à condition d'y être présents et d'y travailler depuis au moins un an.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. On divise donc la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale du travail (ou la durée prévue par la convention collective de l'entreprise, si elle est différente).

Exemple : 3 CDI à 25 heures hebdomadaires et 2 CDI à 31 heures comptent pour $(3 \times 25/35) + (2 \times 31/35)$, soit 3,91 unités.

Pour les temps partiels en CDD, il faut faire une application combinée des règles.

Exemple : 2 CDD de 4 mois travaillant 26 heures par semaine compteront pour $(4/12) \times 2$ soit $0,66 \times 26/35$, soit 0,49 EQTP.

À ce jour, les effectifs à prendre en compte pour déterminer si l'entreprise est assujettie à la pénalité sont ceux au 31 décembre 2010.

Quelle notion de groupe retenir ?

La définition du groupe est celle prévue par l'article L. 2331-1 du code du travail. À ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante. L'influence dominante se caractérise par la détention d'au moins 10 % du capital d'une autre entreprise et la permanence et l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

1.3. La proportion de salariés exposés

Parmi les entreprises ou groupes, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés à l'article D. 4121-5 du code du travail. S'agissant des groupes, il convient de préciser que si l'effectif de 50 salariés est apprécié en cumulant les effectifs de chaque entreprise qui le compose, la proportion de 50 %, elle, est appréciée entreprise par entreprise au sein du groupe.

C'est à l'employeur seul de déterminer la proportion de salariés exposés. Cette proportion doit être consignée en annexe du document unique d'évaluation des risques (R. 138-32 CSS) et pourra utilement être accompagnée des modalités de calcul (par exemple, seuils retenus pour définir l'exposition aux facteurs de pénibilité). Elle doit être actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Ce document collectif est bien distinct de la fiche individuelle d'exposition, mentionnée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Quel rôle pour les instances représentatives du personnel ?

Les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) sont associées à la démarche de prévention. Les compétences du CHSCT en termes de pénibilité ont, par ailleurs, été précisées à l'article L. 4612-2 du code du travail : il est consulté sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Selon que l'employeur décide de recourir à la négociation d'un accord ou à l'élaboration d'un plan d'action, les procédures de consultation vont différer. Les modalités de négociation d'un accord d'entreprise sur la prévention de la pénibilité répondent ainsi aux exigences générales prévues à l'article L. 2232-16 et s. du code du travail (la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise [...]).

Par ailleurs, de multiples configurations sont possibles selon l'organisation de l'entreprise (groupe, établissements multiples...). En cas de plan d'action, il conviendra d'articuler les compétences respectives du CE ou des DP, consultés au titre de l'article L. 138-31 du code de sécurité sociale et celles du CHSCT, dont les compétences ont été élargies, à l'article L. 4612-2 du code du travail, à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

La conclusion d'un accord de méthode prévoyant l'organisation et l'ordre des consultations peut être encouragée.

Comment déterminer la proportion de salariés exposés ?

L'employeur doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un des facteurs de pénibilité suivants : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit dans les conditions fixées par le code du travail, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini. L'identification des salariés exposés passe par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

Pour repérer ces postes, il faut s'appuyer en priorité sur :

- le document unique d'évaluation des risques qui inventorie les risques par unités de travail ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés ;
- les fiches individuelles d'exposition prévues par le code du travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risque (ex. : CMR).

Cas particuliers des salariés temporaires et des travailleurs des entreprises extérieures

L'entreprise utilisatrice prend aussi en compte, pour déterminer la proportion de salariés exposés, les salariés temporaires et les travailleurs des entreprises extérieures qui exécutent habituellement leur contrat de travail en son sein. Ainsi, ceux-ci bénéficieront des mesures de prévention mises en place au bénéfice de ses propres travailleurs. Néanmoins, les mesures relevant de la gestion des parcours restent bien de la compétence de l'entreprise extérieure ou de travail temporaire qui les emploie.

Les entreprises de travail temporaire sont concernées par ce dispositif pour leurs seuls salariés permanents.

Le cas des unités économiques et sociales (UES)

S'agissant des UES, il convient d'adopter un raisonnement similaire à celui retenu pour les entreprises et les groupes, en distinguant le calcul du seuil d'effectif permettant d'apprécier l'assujettissement de l'UES, et le calcul de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

Ainsi, une UES composée de deux sociétés A et B employant respectivement 45 et 33 salariés dépasse le seuil des 50 salariés et est donc assujettie. Mais la proportion de salariés exposés sera, conformément à la loi, appréciée au niveau de chaque entreprise. Si cette proportion est de 35 salariés dans l'entreprise A et de 12 salariés dans l'entreprise B, seule l'entreprise A sera tenue d'être couverte par un accord ou un plan d'action. Ce dernier pourra en revanche être élaboré au niveau de l'UES, rien interdisant d'en faire bénéficier l'ensemble des travailleurs exposés au sein de l'UES.

1.4. Les entreprises exonérées de l'obligation

Il existe deux cas d'exonération à l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action, pour les entreprises ou les branches en principe assujetties :

- l'existence d'un accord de branche étendu : les entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu (accord de prévention de la pénibilité rendu obligatoire par arrêté ministériel à toutes les entreprises de la branche), ne sont pas soumises à l'obligation. En revanche, à partir du seuil de 300 salariés, les entreprises doivent conclure un accord ou élaborer un plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu ;

- à titre transitoire, l'existence, au 9 juillet 2011 (date de publication du décret relatif aux accords conclus en faveur de la pénibilité), d'un accord ou d'un plan d'action contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité : ceux-ci valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité au sens de l'article L. 138-29 jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, sous réserve toutefois que leur contenu soit conforme à celui défini par le décret. Ils doivent donc traiter de trois des thèmes obligatoires mentionnés dans ce même décret.

Cette disposition est prévue par l'alinéa 2 de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action. Elle permet aux branches ou aux entreprises qui auraient déjà mis en place une démarche de prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord seniors, d'un accord sur les conditions de travail ou sur la GPEC, etc., d'en conserver le bénéfice et de ne pas être contraintes d'en renégocier ou d'en redéfinir une nouvelle immédiatement.

Les branches pourront utilement consulter la direction générale du travail sur la conformité de leurs accords aux nouvelles obligations, définies par l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises pourront, le cas échéant, se rapprocher de la DIRECCTE compétente.

2. L'entrée en vigueur du dispositif

Le dispositif de pénalité entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Toutefois, l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action prévoit que les accords et plans peuvent être valablement déposés auprès de la DIRECCTE avant cette date.

De plus, sans attendre l'échéance du 1^{er} janvier 2012, l'employeur peut, dès à présent, déterminer la proportion de salariés exposés à un facteur de pénibilité. L'article 2 du décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale prévoit, en effet, que cette détermination peut être effectuée à compter de la date de publication du décret.

3. Le contenu des accords ou plans d'action

L'obligation imposée par la loi est une obligation de résultat : l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action. Une négociation non aboutie ne la dégage pas de cette obligation. L'employeur a le choix soit de négocier un accord, soit de réaliser un plan d'action.

L'entreprise pourra être couverte par un accord négocié ou un plan d'action élaboré au niveau du groupe ou de l'UES. Il pourra alors :

- soit être d'application directe au sein de chaque entreprise du groupe ou de l'UES concernée par la pénibilité, sans autre formalité ;
- soit prévoir un cadre et fixer des objectifs qui devront ensuite être déclinés et formalisés dans des accords ou des plans d'action locaux pour tenir compte des spécificités de chaque entité.

Les accords et les plans d'action qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise, doivent répondre aux mêmes exigences de contenu : le respect d'une méthodologie, la présence de thèmes obligatoires assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés.

3.1. La méthodologie et le suivi

L'accord ou le plan d'action doit reposer sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité. Il doit prévoir les mesures de prévention ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

Les éléments de diagnostic rassemblés par l'entreprise pourront permettre, en lien éventuellement avec les travaux de la branche, de lister les métiers, les emplois voire les postes pour lesquels un facteur de pénibilité (ou cumul de ces facteurs) existe, de caractériser les niveaux de contraintes, d'identifier les situations de pénibilité et d'évaluer les niveaux d'exposition.

Afin de bien évaluer la réduction ou l'élimination de la pénibilité dans l'entreprise et de réduire à terme le nombre de salariés exposés, un suivi de l'accord ou du plan d'action doit être assuré. Les entreprises et les branches ont le libre choix de la démarche de suivi de leurs accords ou plans d'action avec la possibilité, par exemple, de mettre en place une commission de suivi, d'établir un calendrier et des échéances, de faire un état des lieux régulier de la situation de la pénibilité dans l'entreprise, etc.

La durée de l'accord ou du plan d'action (d'entreprise ou de groupe) a été fixée à trois ans par la loi du 9 novembre 2010 (art. L. 138-30 du code de la sécurité sociale). Cependant, l'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action demeure aussi longtemps que la proportion de 50 % de salariés exposés à un facteur de pénibilité est atteinte. Par conséquent, l'entreprise devra adopter un nouvel accord ou plan d'action si, à l'issue des trois ans, sa proportion de salariés exposés à un facteur de pénibilité n'a pas diminué.

Les accords de branche en matière de pénibilité demeurent valides sans limite temporelle. Ces accords doivent toutefois être revisités tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la pénibilité et la GPEC (art. L. 2241-4 du code du travail).

3.2. Les thèmes obligatoires

La volonté du législateur est clairement de favoriser les actions en faveur de la prévention de la pénibilité : les thèmes obligatoires mentionnés à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale recouvrent des thématiques transversales répondant à un objectif de préservation de la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

L'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale mentionne six thèmes. L'accord ou le plan d'action doit en traiter au moins trois.

La finalité de l'opération étant de supprimer ou de réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité, l'un au moins des deux thèmes suivants doit obligatoirement être traité :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité : il s'agit de conduire des actions qui permettent de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.). En ce sens toute action collective de prévention est encouragée ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail : il s'agit plutôt de programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

L'accord ou le plan d'action doit en outre traiter au moins deux des quatre autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel : il s'agit notamment des aménagements d'horaire mais aussi de toutes les mesures favorisant l'articulation des temps privés et professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc. ;
- le développement des compétences et des qualifications : il s'agit notamment du développement d'actions de formation incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, ou visant la professionnalisation des encadrants de terrain à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques ;
- l'aménagement des fins de carrière : il s'agit des mesures d'allègement ou de compensation ci-dessus évoquées ou des mesures d'accompagnement dites de deuxième partie de carrière (entretiens réguliers avec DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.) ;
- le maintien en activité : il s'agit plus particulièrement des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.

Une analyse plus détaillée de ces différents thèmes figure sur le site « www.travailler-mieux.gouv.fr ».

Comme précisé à l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, pour chaque thème retenu dans l'accord d'entreprise ou le plan d'action, les dispositions sont assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Exemples d'indicateurs :

Pour la réduction des poly-expositions :

Nombre ou pourcentage de travailleurs soustraits à plusieurs facteurs de pénibilité, nombre de postes pénibles supprimés, nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie, de machines dont le niveau sonore a été atténué, etc.

Pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :

Nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou d'alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs, nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste, nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude, etc.

Pour l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel :

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande, d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.

Pour le développement des compétences et des qualifications :

Nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation (VAE, CIF, formation de reconversion...), d'un entretien de seconde partie de carrière, etc.

Pour l'aménagement des fins de carrière :

Nombre de salariés dotés (ou ayant bénéficié) d'une fonction de tutorat, etc.

Pour le maintien en activité :

Nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité, évolution du taux d'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitudes, etc.

4. La procédure devant la DIRECCTE

4.1. La procédure de dépôt des accords ou plans d'action

Il convient de bien noter que la procédure est différente de celle retenue pour les accords seniors. Il n'y a pas en l'espèce de procédure de rescrit : l'obligation de dépôt de l'accord ou du plan d'action n'entraîne pas pour l'administration une obligation de se prononcer sur la conformité de ce dernier. Ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle que l'inspection du travail examinera la conformité de l'accord ou du plan d'action.

Pour les accords ou plans d'action d'entreprise :

- les accords ainsi que les plans d'action des entreprises devront être déposés auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus (il s'agit généralement du siège de l'entreprise ou du groupe) ;
- conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique.

Pour les accords de branche :

- les accords de branche doivent être déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique ;
- 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 collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- La version sur support électronique n'a pas à être 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 CD-Rom) que l'original, à l'adresse ci-dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

4.2. Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou du plan d'action

Il convient de rappeler que l'intervention de l'inspection du travail dans le contexte des accords et plans d'action ne se confond ni ne se substitue aux contrôles effectués en vue de s'assurer plus globalement du respect des obligations prévues par la partie IV du code du travail. Il s'ensuit que l'inspecteur ou le contrôleur du travail conserve la possibilité de recourir à l'ensemble des moyens dont il dispose en cas de constat d'une infraction dans ces domaines. Mais, à l'inverse, la pénalité de 1 % n'est appréciée qu'au regard des exigences de conformité de l'accord ou du plan d'action aux critères mentionnés dans le décret du 7 juillet 2011.

L'agent en charge du contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail) vérifie si l'entreprise entre dans le champ d'application de la pénalité en prenant connaissance de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, annexée au DUER. Si l'entreprise entre dans ce champ d'application, il vérifie l'existence d'un accord ou d'un plan d'action et sa conformité aux exigences de fond explicitées ci-dessus en retenant la grille d'analyse suivante :

- la présence dans l'accord ou le plan d'action des thèmes obligatoires :
L'un des thèmes retenus est-il la réduction de poly-expositions ou l'adaptation et aménagement du poste de travail ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.
Deux autres thèmes ont-ils été retenus parmi l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement des fins de carrière et le maintien en activité ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.
- la présence d'objectifs chiffrés :
Pour chaque thème retenu, des objectifs chiffrés ont-ils été identifiés ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.
- la présence d'indicateurs :
Pour chaque thème retenu, des indicateurs ont-ils été identifiés ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.
- le respect d'une méthodologie et la présence de modalités de suivi :
L'accord ou le plan repose-t-il sur un diagnostic ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.
Prévoit-il un programme de prévention ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.
Des modalités de suivi sont-elles prévues ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

4.3. Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation

À l'issue de ce contrôle, l'inspecteur ou le contrôleur du travail qui constate que l'entreprise concernée n'a pas respecté ses obligations (absence d'accord ou de plan d'action, non-respect des thèmes obligatoires ou de leur nombre, absence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes) met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

Cette mise en demeure ne peut pas être suivie d'un procès-verbal au titre de l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale puisque cette disposition n'est pas sanctionnée pénalement.

La mise en demeure liste l'ensemble des manquements relevés et fixe sa date d'échéance.

L'entreprise dispose de six mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur la prévention de la pénibilité ou pour établir ou modifier son plan d'action. Ces documents sont transmis à l'inspecteur ou contrôleur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant cette période, l'inspection du travail veille à discuter, avec l'employeur, de l'évolution de sa démarche. L'agent de contrôle encouragera les entreprises à privilégier, autant que faire se peut, la voie de la négociation. En effet, si cette mise en demeure fait peser sur l'employeur une contrainte (accord ou plan d'action conforme aux dispositions réglementaires), elle doit aussi permettre à chacune des parties en présence, inspection et entreprise, d'échanger et d'aboutir ainsi à la définition ou au renforcement de mesures de prévention. À ce stade et pour aider l'employeur dans sa démarche, l'inspection du travail peut utilement l'orienter vers la rubrique prévention de la pénibilité du site « www.travailler-mieux.gouv.fr ».

Si l'inspecteur ou le contrôleur estime, à la lumière des documents transmis, que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite, dans les formes les plus adéquates, à procéder à cette régularisation. L'invitation ainsi adressée à l'employeur n'ouvre pas un nouveau délai de six mois. À sa demande, l'employeur peut être entendu.

Lorsque l'entreprise estime ne pas être en mesure de régulariser sa situation sur tout ou partie des insuffisances relevées dans la mise en demeure, elle adresse à l'inspecteur ou contrôleur du travail une demande de prise en compte des motifs de sa défaillance. Au titre de la défaillance de l'entreprise, peuvent être notamment pris en compte (art. R. 2242-6 CT) les motifs suivants :

- survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours ;
- le franchissement du seuil d'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure.

Peut être pris en compte tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur et de nature à justifier la non-régularisation de sa situation.

L'employeur justifie, par ailleurs, de toutes autres mesures prises en faveur de la prévention de la pénibilité.

Pour les entreprises du secteur social et médico-social, la procédure d'agrément suspend le délai restant à courir de la mise en demeure jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

4.4. *La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux*

L'application ou non de la pénalité et son montant appartiennent au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui ne délègue pas son pouvoir d'appréciation et de décision.

À l'issue du délai de six mois après la mise en demeure ou dès lors que l'entreprise a transmis les éléments de nature à répondre aux manquements relevés dans la mise en demeure, l'inspecteur ou contrôleur du travail informe de ses conclusions le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) quant à la situation de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise a régularisé sa situation avant ou à l'échéance du délai de six mois, le DIRECCTE notifie sans délai à l'employeur sa décision de ne pas appliquer la pénalité. Cette décision est motivée.

Dans le cas contraire, à l'issue du délai de six mois, et dans le délai de un mois précité, le DIRECCTE détermine s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux de manière proportionnelle, au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise et, si celle-ci compte moins de trois cents salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

- les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (organisation de réunions de négociations, saisine des différentes instances pour consultation...);
- les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail (par exemple : dispositifs de prévention mis en place dans l'entreprise...).

Le montant de la pénalité est fixé à 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs exposés, durant la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. La pénalité n'est pas rétroactive, elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise tant qu'elle n'a pas régularisé sa situation.

4.5. *Recouvrement*

Une copie de la notification est systématiquement adressée par la DIRECCTE à l'organisme de recouvrement dont relève l'employeur (URSSAF, CGSS ou caisse MSA).

La pénalité doit être déclarée par l'employeur dans ses déclarations de cotisations. Elle est acquittée en même temps que ses cotisations sous peine des sanctions applicables au recouvrement de celles-ci.

Vous voudrez bien faire part à la DGT (service de l'animation territoriale et, en copie, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail) des difficultés qui pourraient se présenter dans l'application de la présente circulaire.

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

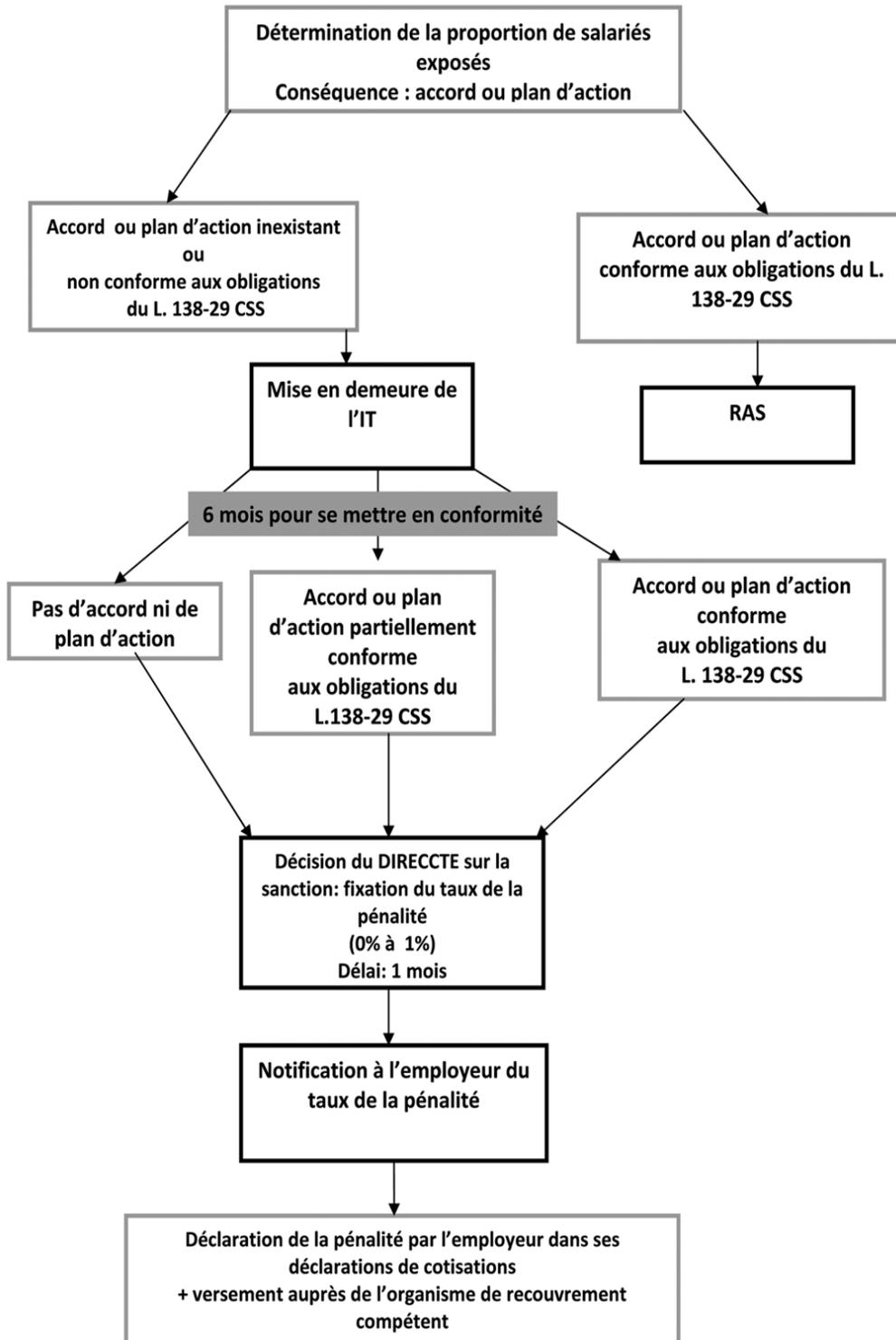
ANNEXE I

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENTREPRISES CONCERNÉES

	L'ENTREPRISE n'appartient pas à un groupe	L'ENTREPRISE appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'ENTREPRISE appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise a moins de 50 salariés	L'entreprise n'a pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) sauf en présence d'un accord de branche étendu.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés	L'entreprise doit conclure un accord ou élaborer un plan d'action (si proportion de 50 % atteinte) sauf en présence d'un accord de branche étendu.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) sauf en présence d'un accord de branche étendu.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie 300 salariés et plus	L'entreprise doit conclure un accord ou élaborer un plan d'action (si proportion de 50 % atteinte) même en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) même en présence d'un accord de branche étendu.

ANNEXE II

SCHEMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE



ANNEXE III

GRILLE D'ANALYSE DES ACCORDS ET PLANS D'ACTION

IDENTIFICATION DE LA STRUCTURE			
Entreprise de droit privé/EPIC/EPA			
Effectifs au 31 décembre N-1			
Proportion de salariés exposés annexée au DUER			
CONSULTATIONS			
CONTENU DE L'ACCORD			
DIAGNOSTIC PRÉALABLE			
MESURES DE PRÉVENTION			
MODALITÉS DE SUIVI			
THÈMES OBLIGATOIRES	CONTENU	OBJECTIFS CHIFFRES	INDICATEURS
Réduction de poly-expositions ou adaptation et aménagement du poste de travail			
Amélioration des conditions de travail			
Développement des compétences et des qualifications			
Aménagement des fins de carrière			
Maintien en activité			

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Accord Égalité professionnelle

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ETST1129731C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Résumé : la présente circulaire a pour objet de présenter le champ et les conditions d'application de la pénalité financière prévue par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Mots clés : égalité professionnelle – égalité salariale – rapport de situation comparée – sanction – plan d'action – accord collectif.

Références :

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Annexes :

Annexe I. – Le rapport de situation comparée.

Annexe II. – Schéma récapitulatif de la procédure de sanction.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale.

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle au sens de l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

La pénalité financière, d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale, est fixée par l'autorité administrative en prenant en compte les efforts de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, les motifs de sa défaillance selon des modalités fixées par décret.

Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 est venu préciser les modalités d'application de ces dispositions législatives.

La présente circulaire a pour objet de présenter les conditions de mise en œuvre de la pénalité financière (fiche et annexes I à IV).

Nous vous demandons de veiller à l'application de la présente circulaire. Le bureau de la « durée et des revenus du travail » de la direction générale du travail (dgt.rt3@travail.gouv.fr) et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS-SDFE-B3@social.gouv.fr) restent à votre disposition pour toute difficulté que vous pourriez rencontrer.

Pour le ministre du travail, de l'emploi
et de la santé et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. COMBREXELLE

Pour la ministre des solidarités
et de la cohésion sociale et par délégation :

La directrice générale de la cohésion sociale,

S. FOURCADE

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE PÉNALITÉ FINANCIÈRE
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Les entreprises concernées par la pénalité de 1 %

En application de l'article L. 2242-5-1 du code du travail (CT) créé par la loi du 9 novembre 2010, entrent dans le champ de la pénalité financière de 1 % maximum de la masse salariale toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ces dispositions sont applicables :

- aux employeurs de droit privé ;
- mais également aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (en application de l'article L. 2211-1 du code du travail définissant le champ d'application du livre deuxième du code du travail consacré à la négociation collective).

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du CT, comme pour l'ensemble des dispositions du code du travail. Pour une entreprise de travail temporaire, il est fait application des dispositions de l'article L. 1251-54 CT.

Toutes les entreprises de 50 salariés au moins sont concernées, peu importe qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du comité d'entreprise).

2. Entrée en vigueur du dispositif

Le dispositif de pénalité entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Cependant, pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 (lendemain de la promulgation de la loi) par un accord conclu sur le fondement de l'article L. 2242-5 CT, la pénalité n'entre en vigueur qu'à l'échéance de l'accord indépendamment de son contenu et au plus tard dans un délai de trois ans après la conclusion de celui-ci (obligation triennale de négocier en matière d'égalité).

3. L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action intégré au rapport

3.1. Le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action

Les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre sur au moins :

- deux des huit domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-47 CT pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- trois des huit domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-57 CT pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces huit domaines d'action, éléments clés à la source des inégalités professionnelles et salariales, sont ceux inscrits dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique et ceux sur lesquels porte la négociation obligatoire en matière d'égalité :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'entreprise mobilisera les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant trois exigences de fond sur chacun des domaines d'action qu'elle aura choisi de traiter plus particulièrement :

1. Elle se fixera des objectifs de progression.
2. Elle programmera des actions permettant de les atteindre.
3. Elle se dotera d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions. S'agissant des indicateurs se rapportant aux objectifs de progression, ils doivent permettre d'en mesurer la réalisation.

Dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, l'entreprise est couverte pour la durée de cet accord, c'est-à-dire pour trois ans (l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en application de l'article L. 2242-5 CT devient triennale lorsqu'un accord a été conclu).

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes – ou le rapport unique – comportant le plan d'action doit être remis chaque année.

Dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés qu'il détermine sont repris dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique de l'année suivante.

Pour les entreprises de travail temporaire, l'accord ou, à défaut, le plan d'action concerne uniquement les salariés permanents. Les entreprises utilisatrices veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés temporaires et leurs salariés permanents dans le cadre de la mise en œuvre des accords ou des plans d'action.

Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

La loi organise un mécanisme de transparence des informations essentielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ainsi, le plan d'action, contenu dans le rapport de situation comparée, fait l'objet d'une synthèse qui comprend :

- les objectifs de progression, les actions ainsi que les indicateurs retenus dans le cadre de l'accord ou, à défaut, le plan d'action ;
- les indicateurs clefs en matière d'égalité dont au minimum les indicateurs suivants par sexe :
 - salaire médian ou salaire moyen ;
 - durée moyenne entre deux promotions ;
 - exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

D'autres indicateurs liés à l'exercice de la « parentalité » (congés), au nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations, à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (notamment temps partiel) ou aux services développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie (par exemple : CESU ou crèches) peuvent aussi figurer dans la synthèse.

Cette synthèse est publiée sur le site internet de l'entreprise et est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est en outre tenue à la disposition de toute personne qui demanderait à en prendre connaissance.

3.2. Niveau de négociation ou d'élaboration de l'accord ou du plan d'action

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit avoir lieu au niveau de l'entreprise.

L'existence d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer l'entreprise de la pénalité.

L'employeur ne peut engager la négociation par établissement ou groupe d'établissements que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements concerné, ne s'y oppose et s'il existe des organisations représentatives dans chacun d'eux.

De même, si l'accord de groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) emporte les mêmes effets que l'accord d'entreprise (art. L. 2332-33 CT), la négociation de groupe n'a pas vocation à se substituer à la responsabilité de l'entreprise.

Ainsi, si le groupe a les moyens de construire un réel diagnostic sur les écarts de rémunération et de porter une réflexion d'ensemble, il est possible de conclure un accord-cadre de groupe. Ce dernier devra être décliné (et éventuellement adapté) dans chacune des entreprises du groupe par accord ou dans le plan d'action intégré au rapport unique ou de situation comparée de chaque entreprise.

S'agissant du plan d'action, celui-ci est intégré au rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises de moins de 300 salariés ou dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces rapports sont soumis au comité d'entreprise.

Dans le cas d'une entreprise comportant plusieurs établissements, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise. Dès lors, le comité d'établissement doit être consulté sur le rapport de situation comparée. Ce rapport, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité d'établissement, doit ensuite être transmis au comité central d'entreprise (CCE) en application de l'article L. 2323-58 CT.

Ainsi, l'entreprise à établissements multiples ne sera pas redevable de la pénalité si chacun de ses établissements est doté d'un plan d'action intégré au rapport de situation comparée.

Le plan d'action peut être conçu au niveau de l'entreprise puis décliné et adapté dans chacun des établissements, avant consultation du comité d'établissement, puis transmission au CCE.

3.3. Procédure de dépôt de l'accord

Les accords sont à déposer auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus. Conformément à l'article D. 2231-2 CT, le dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique. L'administration ne se prononce pas lors de ce dépôt sur la conformité de l'accord.

Le plan d'action n'a pas à être déposé en DIRECCTE puisqu'il est partie intégrante du rapport unique ou du rapport de situation comparée, qui doivent être transmis à l'inspecteur du travail (ou tenu à sa disposition dans les entreprises de moins de 300 salariés).

4. La procédure de contrôle

4.1. Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action

L'agent en charge du contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail) vérifie l'existence d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la pénalité et sa conformité aux exigences de fond explicitées ci-dessus en retenant la grille d'analyse suivante :

- nombre de domaines d'action traités dans l'accord ou le plan d'action :
 - entreprise de 50 à 299 salariés : deux ;
 - entreprise de 300 salariés et plus : trois ;
 - manque-t-il des domaines d'action ? Si oui, l'accord ou le plan est insuffisant.
- objectifs de progression et actions permettant de les atteindre :
 - existe-t-il des objectifs de progression et des actions rattachés aux domaines d'action ?
 - si seuls les objectifs de progression sont présents, l'accord ou le plan est insuffisant ;
 - si seules les actions sont indiquées, l'accord ou le plan est insuffisant.
- les objectifs de progression et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés :
 - les indicateurs chiffrés sont-ils indiqués et renseignés ? Si non, l'accord ou le plan est insuffisant.

4.2. Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation

En l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action conforme aux exigences de fond présentées ci-dessus dans l'entreprise, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de combler cette carence dans un délai de six mois, conformément à l'article R. 2242-3 CT. La mise en demeure liste l'ensemble des manquements relevés et fixe sa date d'échéance.

L'entreprise dispose de six mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, pour établir ou modifier son plan d'action. Ces documents sont transmis à l'inspecteur ou au contrôleur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au cours du délai de six mois, si l'inspecteur ou le contrôleur du travail estime, à la lumière des documents transmis, que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite, dans les formes les plus adéquates, à procéder à cette régularisation. L'invitation ainsi adressée à l'employeur n'ouvre pas un nouveau délai de six mois. À sa demande, l'employeur peut être entendu.

Lorsque l'entreprise estime ne pas être en mesure de régulariser sa situation sur tout ou partie des insuffisances relevées dans la mise en demeure, elle adresse à l'inspecteur ou au contrôleur du travail une demande de prise en compte des motifs de sa défaillance. Au titre de la défaillance de l'entreprise, peuvent être notamment pris en compte (article R. 2242-6 CT) les motifs suivants :

- survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours ;
- le franchissement du seuil d'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure.

Peut être pris en compte tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur et de nature à justifier la non-régularisation de sa situation.

L'employeur justifie, par ailleurs, de toutes autres mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour les entreprises du secteur social et médico-social privé non lucratif, la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles suspend le délai restant à courir de la mise en demeure jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

4.3. La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux

La décision d'appliquer ou non la pénalité appartient au DIRECCTE, qui ne peut déléguer son pouvoir d'appréciation et de notification.

À l'issue du délai de six mois après la mise en demeure ou dès lors que l'entreprise a transmis les éléments de nature à répondre aux manquements relevés dans la mise en demeure, l'inspecteur ou contrôleur du travail informe de ses conclusions le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) quant à la situation de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise a régularisé sa situation avant ou à l'échéance du délai de six mois, le DIRECCTE notifie sans délai à l'employeur sa décision de ne pas appliquer la pénalité.

Dans le cas contraire, à l'issue du délai de six mois, le DIRECCTE détermine s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et fixe le taux de pénalité (1 % au maximum) en tenant compte de l'importance des obligations demeurant non respectées, des motifs de défaillance dont a justifié l'employeur, des autres mesures qu'il a prises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de sa bonne foi.

Dans le délai d'un mois à compter de l'expiration de la mise en demeure, le DIRECCTE notifie à l'employeur sa décision motivée précisant le taux de la pénalité qui est appliqué.

Dans le cas où le DIRECCTE décide de ne pas appliquer la pénalité, il notifie à l'employeur sa décision sans délai.

4.4. *Établissement du montant de la pénalité et recouvrement*

La pénalité n'est pas rétroactive, elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise tant qu'elle n'a pas régularisé sa situation.

Son montant est calculé sur la base du montant de la masse salariale (ensemble des gains et rémunérations au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) versée pour chaque mois civil entier à compter du terme de la mise en demeure. La masse salariale est communiquée par l'employeur au DIRECCTE dans le délai d'un mois suivant la notification du taux de la pénalité. À défaut de transmission de ces éléments par l'employeur et à titre provisionnel, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié (effectif physique mentionné sur Siene) et par mois civil entier à compter du terme de la mise en demeure.

Le DIRECCTE établit un titre de perception et le transmet au directeur régional ou départemental des finances publiques territorialement compétent ou au comptable de la direction générale des finances publiques qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

ANNEXE I

LE RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Historique et présentation

Depuis 1983, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre, chaque année, des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette information se fait dans le cadre du rapport de situation comparée (RSC) prévu à l'article L. 2323-57 CT pour les entreprises d'au moins 300 salariés et, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (art. L. 2323-47 CT).

Le RSC est soumis chaque année, pour avis, au comité d'entreprise, éventuellement par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle créée au sein des comités des entreprises d'au moins 200 salariés et qui a notamment pour mission de préparer la consultation du comité d'entreprise sur le RSC. Les délégués syndicaux en sont également destinataires. Le comité peut demander la réalisation de certaines actions et doit être informé l'année suivante des motifs expliquant leur inexécution. Par ailleurs, au sein des entreprises de 300 salariés et plus, l'inspecteur du travail est destinataire du rapport et de l'avis motivé du comité d'entreprise issu de sa consultation dans les quinze jours suivants la consultation (art. L. 2323-58 CT). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée, accompagné de l'avis du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspection du travail (art. L. 2323-47 CT).

La sanction encourue pour non-consultation des institutions représentatives du personnel est le délit d'entrave au fonctionnement des IRP, soit un an d'emprisonnement et une peine de 3 750 euros d'amende.

Contenu

Le RSC permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (art. L. 2323-57 CT). Le RSC doit comprendre des indicateurs définis par l'article R. 2323-12 CT.

Le décret n° 2008-838 du 22 août 2008 a modifié les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin de faciliter sa production et son utilisation et d'aider à l'élaboration de plans d'action. Il reprend ainsi des indicateurs existants dans le bilan social établi par les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que des données présentes dans d'autres documents de l'entreprise tels que la déclaration annuelle des données sociales.

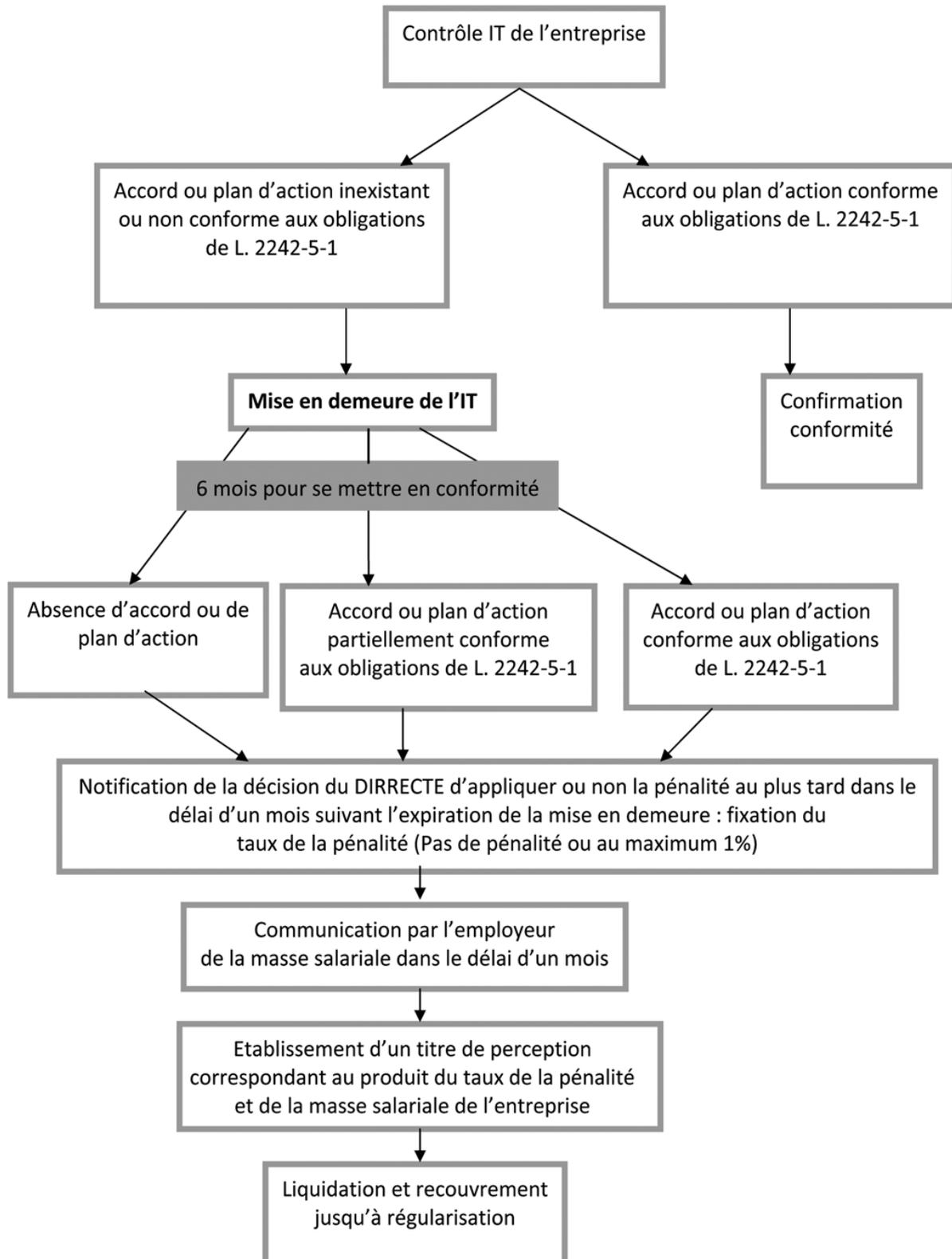
Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a rajouté la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale aux thèmes du rapport sur la situation économique de l'entreprise. Il précise, en outre, le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

Réalisation du rapport

Afin de faciliter la réalisation du bilan de situation comparée, des outils d'accompagnement ont été élaborés et sont accessibles sur le site <http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/> un guide de réalisation du RSC, deux modèles de rapports, l'un pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'autre pour les entreprises de 300 salariés et plus, et la liste des indicateurs devant figurer dans ce rapport.

ANNEXE II

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE



FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Nomination Région

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

Arrêté du 13 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon à M. Didier Rey

NOR : ETSF1181204A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2010-1372 du 12 novembre 2010 modifié portant création de la délégation générale au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, notamment le II de son article 3 ;

Constatant la vacance temporaire du poste de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon ;

Le préfet de la région Languedoc-Roussillon, préfet de l'Hérault, ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

M. Didier Rey, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable du pôle « entreprises, emploi, économie » à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon, est chargé de l'intérim du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 2

Le délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait le 13 octobre 2011.

Pour les ministres et par délégation :

*Le délégué général au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,*
M. EL NOUCHI

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Nomination Région

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

Arrêté du 20 octobre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais à M. Bruno Drolez

NOR : ETSF1181202A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2010-1372 du 12 novembre 2010 modifié portant création de la délégation générale au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, notamment le II de son article 3 ;

Constatant la vacance temporaire du poste de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais ;

Le préfet de la région Nord - Pas-de-Calais, préfet du Nord, ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

M. Bruno Drolez, directeur du travail, directeur régional adjoint, secrétaire général de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais, est chargé de l'intérim du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 2

Le délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait le 20 octobre 2011.

Pour les ministres et par délégation :

*Le délégué général au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,*
M. EL NOUCHI

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

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

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

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

Sous-direction des ressources humaines

Bureau RH 4
chargé des corps communs
et des contractuels,
et, pour l'administration centrale,
de la gestion des effectifs
et des rémunérations

Arrêté du 26 octobre 2011 portant nomination à la sous-direction des ressources humaines de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services

NOR : ETSO1181201A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 relatif à l'organisation des services de l'administration centrale ;

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 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 le décret n° 2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et de la santé ;

Vu l'arrêté du 25 octobre 2010 modifié relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions ;

Vu l'arrêté du 25 octobre 2010 modifié relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en bureaux ;

Sur proposition du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

Arrête :

Article 1^{er}

Mme Mylène DEMAUVE, attachée principale d'administration des affaires sociales, est nommée adjointe au chef du bureau chargé de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, du recrutement, de la formation, du suivi des parcours professionnels et de l'évaluation (RH 1) à la sous-direction des ressources humaines de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services à compter du 10 octobre 2011.

Article 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, de l'emploi et de la santé.

Fait le 26 octobre 2011.

Pour le ministre et par délégation :
*Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services,*
J. BLONDEL

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Nomination Région

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

Arrêté du 4 novembre 2011 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de la Marne (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne) à M. Patrick Aussel

NOR : ETSF1181203A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2010-1372 du 12 novembre 2010 modifié portant création de la délégation générale au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, notamment le II de son article 3 ;

Constatant la vacance temporaire du poste de responsable de l'unité territoriale de la Marne (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne) ;

Le préfet de la région Champagne-Ardenne, préfet de la Marne, ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

M. Patrick Aussel, ingénieur général des mines, directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne, responsable du pôle « entreprises, emploi et économie », est chargé de l'intérim du responsable de l'unité territoriale de la Marne à compter du 14 novembre 2011.

Article 2

Le délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait le 4 novembre 2011.

Pour les ministres et par délégation :

*Le délégué général au pilotage des directions régionales
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,*
M. EL NOUCHI

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Action sociale
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Syndicat

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
 DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 4 novembre 2011 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein de la Commission nationale consultative d'action sociale instituée dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ETSO1181205A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
 Vu l'arrêté du 25 mai 2000 modifié portant création de la Commission nationale consultative d'action sociale, notamment ses articles 4 et 6 ;

Vu le procès-verbal du bureau de vote central chargé des opérations de vote pour les élections au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 20 octobre 2011,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont habilitées à désigner les représentants du personnel au sein de la Commission nationale consultative d'action sociale instituée par l'arrêté susvisé :

ORGANISATIONS SYNDICALES	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
CFDT	2 sièges	2 sièges
CGT	3 sièges	3 sièges
FO	1 siège	1 siège
FSU-SNUTEFE	1 siège	1 siège
SUD travail affaires sociales	1 siège	1 siège
UNSA	2 sièges	2 sièges

Article 2

Les organisations syndicales mentionnées à l'article 1^{er} disposent d'un délai maximal de dix jours à compter de la notification du présent arrêté pour désigner leurs représentants titulaires et suppléants. À l'expiration de ce délai, la commission peut être régulièrement convoquée, même en l'absence de désignation d'un représentant par une organisation.

Article 3

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait le 4 novembre 2011.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de l'administration générale
 et de la modernisation des services :

*La chef du bureau chargé de la santé au travail,
 des conditions de travail et de l'action sociale (RH5),*

I. HERRERO

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

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

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

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

Sous-direction des ressources humaines

Bureau RH 4
chargé des corps communs
et des contractuels,
et, pour l'administration centrale,
de la gestion des effectifs
et des rémunérations

Arrêté du 15 novembre 2011 portant nomination à la sous-direction emploi et marché du travail à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

NOR : ETSO1181206A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

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 le décret n° 93-57 du 15 janvier 1993 relatif à l'organisation de l'administration centrale ;

Vu le décret n° 2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et de la santé ;

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 ;

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 bureaux ;

Sur proposition du directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,

Arrête :

Article 1^{er}

Mme Mériam BARHOUMI, agent contractuel, est nommée adjointe à la chef du département métiers et qualifications à la sous-direction emploi et marché du travail à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques à compter du 1^{er} septembre 2011.

Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services et le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait le 15 novembre 2011.

Pour le ministre et par délégation :
*Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services,*
J. BLONDEL

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 21 octobre 2011

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

NOR : ETSX1117448P

Monsieur le Président de la République,

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'article 22 de la loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques autorise le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures nécessaires à la transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 qui révisé la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

La directive de 1994 avait une grande portée politique et symbolique pour la construction de l'Europe sociale en créant un droit nouveau pour les salariés européens : celui d'être représentés par une instance proprement européenne.

Cependant, cette directive avait besoin d'être clarifiée et adaptée au contexte actuel, caractérisé par la mondialisation économique et financière, l'importance des restructurations de portée transnationale suite à la crise, mais également le développement de la négociation collective et du dialogue social dans les entreprises de dimension communautaire. Sa mise en œuvre pratique soulevait en outre un certain nombre de difficultés, parfois sources d'insécurité juridique.

C'est l'objet de la directive du 6 mai 2009, qui vise quatre objectifs principaux :

- assurer une meilleure effectivité des droits d'information et de consultation transnationales des salariés ;
- remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines des dispositions de la directive de 1994 ou de leur absence ;
- assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des salariés ;
- accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis.

L'ensemble des dispositions de la présente ordonnance qui transpose la directive 2009/38/CE doit s'apprécier au regard du principe général qui guide le texte européen : l'effet utile. Comme le précise l'article 1.2 de la directive, les modalités d'information et de consultation des salariés sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle le comité d'entreprise européen est compétent sur les questions transnationales et que l'information et la consultation des salariés doivent s'effectuer au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité. Qu'il s'agisse du comité d'entreprise européen ou de son bureau, le principe de l'effet utile doit être respecté, de même que les dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

La directive souligne également l'importance de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin d'une représentation équilibrée des représentants des salariés dans la composition des instances, selon les critères de l'activité, de la catégorie de salariés et du sexe. Les accords instituant un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation veilleront à prendre en compte cet objectif lorsqu'elles désigneront parmi leurs élus ou représentants syndicaux les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen.

Enfin, tenant compte de la négociation en cours sur les instances de représentation du personnel, la présente ordonnance procède à une stricte transposition des dispositions de la directive, sans préjuger des éventuelles adaptations qui pourront résulter de ces négociations.

Le délai de transposition a été fixé au 5 juin 2011.

La présente ordonnance complète et modifie le titre IV du livre III de la deuxième partie du code du travail.

La présente ordonnance contient six articles.

L'article 1^{er} complète les dispositions relatives au champ d'application et à la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation (chapitre I^{er} du titre IV précité). Cet article a vocation à s'appliquer à l'ensemble des procédures et des comités d'entreprise européens, qu'ils soient institués par accord ou non.

Il définit les notions d'information et de consultation. Il définit également la compétence du comité d'entreprise européen, qui se limite aux questions transnationales.

Il prévoit que les accords définissent les modalités d'articulation entre les institutions représentatives du personnel nationales et l'instance européenne. En l'absence de modalités ou à défaut d'accord, il reprend le principe d'information et de consultation des deux niveaux prévu par la directive.

Il prévoit la mise en place d'une procédure d'adaptation lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise et du groupe. Enfin, il précise les cas où la consultation préalable du comité d'entreprise européen n'est pas attendue.

L'article 2 est relatif au groupe spécial de négociation. Ce groupe a pour mission de déterminer, avec le chef de l'entreprise ou du groupe, soit la fonction, la composition et la durée de mission du comité d'entreprise européen ou soit les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information, d'échange de vue et de dialogue.

Cet article prévoit également les dispositions relatives à l'information et à la consultation des comités d'entreprise européens institués par accord ainsi qu'à la formation de leurs membres.

L'article 3 s'applique au seul comité d'entreprise européen institué sans accord, dit « légal ». Il précise les modalités d'information et de consultation dans le cadre de la réunion annuelle et fixe la composition du comité d'entreprise européen légal et de son bureau. Il prévoit que le bureau bénéficie des conditions matérielles nécessaires pour exercer son activité de façon régulière.

L'article 4 porte sur les dispositions communes au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen légal, que la directive de 2009 complète sur la formation des membres de ces deux instances.

L'article 5 est relatif au régime dérogatoire mis en place par la directive de 1994 qui a créé le cadre juridique des comités d'entreprise européens, cadre maintenu et complété par la directive de 2009.

La directive de 1994 prévoyait que certains accords échappaient à ses dispositions : ces dérogations ont été transposées par la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective et l'ordonnance n° 2001-176 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 au comité d'entreprise européen et à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire. Il s'agit des :

- accords conclus avant le 22 septembre 1996 ;
 - accords conclus avant le 15 décembre 1999 à la suite de l'application de la directive au Royaume-Uni.
- Ces deux types d'accords continuent à ne pas être régis par les dispositions des deux directives.

L'article 14 de la directive de 2009 ajoute d'autres dérogations en visant :

- les accords conclus entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009 qui ont été révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011 ;
- les accords nouveaux conclus entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Pour ces deux types d'accords, le régime applicable demeure celui de la directive de 1994 transposée par la loi du 12 novembre 1996 précitée.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 21 octobre 2011

Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

NOR : ETSX1117448R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective ;

Vu la loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques, notamment son article 22 ;

Vu l'ordonnance n° 2001-176 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 au comité d'entreprise européen et à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 juillet 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Art. 1^{er}. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 2341-1, les mots : « participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne ainsi que dans les autres Etats membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne » sont remplacés par les mots : « ou de l'Espace économique européen » ;

2° L'article L. 2341-6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2341-6.* – La consultation prévue par le présent titre consiste, pour le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié, à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à ceux-ci d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation, qui peut être pris en compte au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sans préjudice des responsabilités de l'employeur. » ;

3° Après l'article L. 2341-6, sont insérés les articles L. 2341-7 à L. 2341-11 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2341-7.* – L'information prévue par le présent titre consiste, pour le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié, à transmettre des données aux représentants des salariés afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des salariés de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle de ces données et de préparer, le cas échéant, des consultations avec le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié.

« *Art. L. 2341-8.* – La compétence du comité d'entreprise européen ou la procédure mentionnée à l'article L. 2341-4 porte sur les questions transnationales. Sont considérées comme telles les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres.

« Art. L. 2341-9. – L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des autres institutions représentatives du personnel mentionnées au présent livre et celles mises en place en application du droit de l'Etat membre sur le territoire duquel est implanté l'entreprise ou l'établissement, en fonction de leurs compétences et domaines d'intervention respectifs.

« Lorsque le comité d'entreprise européen est constitué en l'absence d'accord ou lorsque l'accord ne prévoit pas les modalités d'articulation visées au 4^o de l'article L. 2342-9 et dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des institutions nationales représentatives du personnel.

« Art. L. 2341-10. – Si des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit en l'absence de dispositions prévues par le ou les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire engage les négociations mentionnées à l'article L. 2342-1 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats différents mentionnés à l'article L. 2341-1.

« Un groupe spécial de négociation est composé des membres désignés en application des articles L. 2344-2 à L. 2344-6 et d'au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants.

« Le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner pendant la durée de cette négociation, selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

« Art. L. 2341-11. – Par dérogation aux articles L. 2341-6 et L. 2341-7, le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de saisir le comité d'entreprise européen ou les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation préalablement à ce lancement.

« En revanche, il réunit le comité d'entreprise européen ou la représentation des salariés dans le délai le plus rapproché suivant la publication de l'offre permettant la présence effective de ses membres en vue de leur transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner. »

Art. 2. – Le même code est ainsi modifié :

1^o Le troisième alinéa de l'article L. 2342-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les responsables de l'obtention et de la transmission aux salariés et à leurs représentants mentionnés à l'article L. 2342-4 des informations indispensables à l'ouverture des négociations mentionnées à l'article L. 2342-1, notamment des informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs, sont :

« 1^o Tout chef d'une entreprise ou de l'entreprise dominante d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

« 2^o Tout chef d'une entreprise appartenant à un groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

« 3^o Tout chef d'un établissement d'une entreprise de dimension communautaire ou appartenant à un groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

« 4^o En l'absence de représentant en France désigné en application du 2^o de l'article L. 2341-3, le chef de l'établissement de l'entreprise de dimension communautaire ou le chef de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire mentionnés au 3^o de cet article. » ;

2^o L'article L. 2342-5 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le terme : « L'employeur » est remplacé par les termes : « Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire » ;

b) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il informe de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations les chefs des établissements de l'entreprise ou les chefs des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et les organisations européennes de salariés et d'employeurs consultées par la Commission européenne.

« Avant et après les réunions avec le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire, le groupe spécial de négociation peut se réunir, avec les moyens nécessaires et adaptés à la communication entre ses membres, hors la présence des représentants du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire. » ;

3^o L'article L. 2342-7 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « de son choix », sont insérés les mots : « parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations européennes de salariés mentionnées à l'article L. 2342-5. » ;

b) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les experts et les représentants des organisations précitées peuvent, à la demande du groupe spécial de négociation, assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation. » ;

4^o L'article L. 2342-9 est ainsi modifié :

a) Au 2^o, après les mots : « la répartition des sièges », sont insérés les mots : « permettant de prendre en compte le besoin de représentation équilibrée des salariés selon les activités, les catégories de salariés et le sexe, » ;

b) Les 4° et 5° deviennent respectivement les 5° et 7° ;

c) Le 4° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4° Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et celles des autres institutions représentatives du personnel mentionnées au présent livre et celles mises en place en application du droit de l'Etat membre sur le territoire duquel est implanté l'entreprise ou l'établissement, en fonction de leurs compétences et domaines d'intervention respectifs ; »

d) Le 6° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6° Le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du bureau constitué au sein du comité d'entreprise européen ; »

e) Il est complété par les dispositions suivantes :

« 8° La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure de sa renégociation, notamment lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. » ;

5° Après l'article L. 2342-10, sont insérés les articles L. 2342-10-1 et L. 2342-10-2 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2342-10-1.* – Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord informent les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre, dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion mentionnées à l'article L. 2342-10.

« *Art. L. 2342-10-2.* – Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord bénéficient sans perte de salaire des formations nécessaires à l'exercice de leur mandat dans des conditions déterminées par l'accord. »

Art. 3. – Le même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 2343-3, qui devient l'article L. 2343-2, est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « se réunit », sont insérés les mots : « au moins » ;

b) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est notamment informé sur : » ;

2° Il est rétabli un article L. 2343-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2343-3.* – Au moins une fois par an, le comité d'entreprise européen est consulté lors d'une réunion sur un rapport portant sur les 5° à 11° de l'article L. 2343-2.

« La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des salariés de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre. » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 2343-4, après les mots : « circonstances exceptionnelles », sont insérés les mots : « ou des décisions » ;

4° L'article L. 2343-5 est complété par les dispositions suivantes :

« Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire et tout autre niveau de direction approprié sont informés de la désignation des représentants des salariés au comité d'entreprise européen. » ;

5° Le quatrième alinéa de l'article L. 2343-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il élit un bureau d'au maximum cinq membres qui bénéficie de conditions matérielles lui permettant d'exercer son activité de façon régulière. » ;

6° A l'article L. 2343-12, les mots : « des travaux du comité » sont remplacés par les mots : « de la procédure d'information et de consultation mises en œuvre conformément aux dispositions du présent chapitre ».

Art. 4. – Après l'article L. 2344-8 du même code, il est inséré un article L. 2344-9 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2344-9.* – Les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord bénéficient, sans perte de salaire, des formations nécessaires à l'exercice de leur mandat. »

Art. 5. – I. – Sauf dans le cas prévu à l'article L. 2341-10 du code du travail, ne sont pas soumis aux dispositions du titre IV du livre III de la deuxième partie du même code dans sa rédaction issue de la présente ordonnance :

1° Les accords applicables à l'ensemble des salariés prévoyant des instances ou autres modalités d'information, d'échanges de vues et de dialogue à l'échelon communautaire mentionnés à l'article 5 de la loi du 12 novembre 1996 susvisée ;

2° Les accords applicables à l'ensemble des salariés prévoyant des instances ou autres modalités d'information, d'échanges de vues et de dialogue à l'échelon communautaire mentionnés à l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 2001 susvisée ;

3° Les accords conclus conformément à l'article L. 2342-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 12 novembre 1996 susvisée et signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Il en va de même si, lorsque les accords mentionnés aux 1°, 2° et 3° arrivent à expiration, les parties signataires décident conjointement de les reconduire ou de les réviser.

II. – Sauf dans le cas prévu à l'article L. 2341-10 du code du travail, les dispositions du titre IV du livre III de la deuxième partie du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 12 novembre 1996 susvisée continuent de s'appliquer aux accords mentionnés au 3° du I.

Art. 6. – Le Premier ministre et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 20 octobre 2011.

Par le Président de la République :
Le Premier ministre,
FRANÇOIS FILLON

NICOLAS SARKOZY

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*
XAVIER BERTRAND

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 octobre 2011

Décret n° 2011-1358 du 25 octobre 2011 relatif à l'expérience professionnelle des maîtres d'apprentissage

NOR : ETS1117932D

Publics concernés : employeurs, maîtres d'apprentissage.

Objet : modification des conditions requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret prévoit une diminution de la durée minimale d'expérience requise pour exercer la fonction de maître d'apprentissage afin de permettre à un plus grand nombre d'employeurs de recourir à l'apprentissage. La personne titulaire d'un titre ou diplôme de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti doit désormais justifier d'une expérience professionnelle de deux années. Les personnes possédant au moins trois années d'expérience professionnelle peuvent également être désignées maîtres d'apprentissage si elles ont recueilli l'avis favorable du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) ou si elles disposent d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Références : les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site *Légifrance* (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 6223-22 et suivants ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 13 avril 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 18 avril 2011 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agroalimentaire et vétérinaire en date du 6 juin 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole en date du 9 juin 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – L'article R. 6223-24 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au 1°, le mot : « trois » est remplacé par le mot : « deux » ;

2° Aux 2° et 3°, le mot : « cinq » est remplacé par le mot : « trois » ;

3° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise. »

Art. 2. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 octobre 2011.

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre de l'éducation nationale,
de la jeunesse et de la vie associative,*
LUC CHATEL

*Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,*
BRUNO LE MAIRE

*La ministre auprès du ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
chargée de l'apprentissage
et de la formation professionnelle,*
NADINE MORANO

*Le ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
LAURENT WAUQUIEZ

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1^{er} novembre 2011

Décret n° 2011-1414 du 31 octobre 2011 relatif à la composition du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen

NOR : ETST1122144D

Publics concernés : les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne et au moins 150 salariés dans au moins deux États membres ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises ayant leur siège en dehors de l'Union européenne qui remplissent les mêmes conditions d'effectifs et d'implantation dans deux États membres différents.

Objet : transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 qui révisé la directive européenne n° 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret modifie la composition du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen institué sans accord en posant le principe de la représentation proportionnelle du nombre de salariés dans chaque État membre et en supprimant toute référence à un nombre minimum et maximum de membres.

Références : les dispositions du code du travail, modifiées par le présent décret, peuvent être consultées sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2344-1 et R. 2344-1 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 juillet 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – L'article R. 2344-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 2344-1. – Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord pour chacun des États mentionnés à l'article L. 2341-1 est fixé selon les règles suivantes :

- 1° Jusqu'à 10 % de l'effectif total : 1 siège ;
- 2° De plus de 10 % à 20 % de l'effectif total : 2 sièges ;
- 3° De plus de 20 % à 30 % de l'effectif total : 3 sièges ;
- 4° De plus de 30 % à 40 % de l'effectif total : 4 sièges ;
- 5° De plus de 40 % à 50 % de l'effectif total : 5 sièges ;
- 6° De plus de 50 % à 60 % de l'effectif total : 6 sièges ;
- 7° De plus de 60 % à 70 % de l'effectif total : 7 sièges ;
- 8° De plus de 70 % à 80 % de l'effectif total : 8 sièges ;
- 9° De plus de 80 % à 90 % de l'effectif total : 9 sièges ;
- 10° Plus de 90 % de l'effectif total : 10 sièges. »

Art. 2. – L'article R. 2344-2 est abrogé.

Art. 3. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 octobre 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 novembre 2011

Décret n° 2011-1421 du 2 novembre 2011 instituant à titre exceptionnel une allocation transitoire de solidarité pour certains demandeurs d'emploi

NOR : ETS1127577D

Publics concernés : demandeurs d'emploi nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1953.

Objet : création d'une allocation transitoire de solidarité.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret définit les conditions d'attribution, de calcul et de versement de l'allocation transitoire de solidarité. Cette allocation est versée, sous conditions, aux demandeurs d'emploi nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1953 pour lesquels les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite ont pu créer, de manière imprévue, un défaut d'allocation entre leur période d'indemnisation chômage et la liquidation de leurs droits à la retraite.

Références : le présent décret peut être consulté sur le site de Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu la Constitution, notamment son article 37 ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 6 octobre 2011,

Décète :

Art. 1^{er}. – Une allocation transitoire de solidarité est attribuée aux demandeurs d'emploi nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1953 qui remplissent les conditions suivantes :

1° Etre indemnisés au titre de l'allocation d'assurance chômage mentionnée au 1^o de l'article L. 5421-2 du code du travail à la date du 10 novembre 2010 ;

2° Avoir atteint au moins l'âge de 60 ans à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ;

3° Ne pas avoir atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ;

4° Justifier de la durée d'assurance définie au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit à une pension vieillesse à taux plein à l'extinction de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage.

Pour déterminer la date d'extinction des droits à l'allocation d'assurance chômage mentionnée aux 2^o et 4^o, sont pris en compte les droits restants au demandeur d'emploi à la date du 10 novembre 2010.

Pour bénéficier de l'allocation, le demandeur doit justifier, à la date de la demande, de ressources mensuelles inférieures au plafond correspondant à 48 fois le montant de l'allocation transitoire de solidarité pour une personne seule et 69 fois le même montant pour un couple.

Les ressources prises en considération pour l'application de ce plafond comprennent les ressources de l'intéressé et, le cas échéant, celles de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à lui par un pacte civil de solidarité, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu, avant déduction des divers abattements. Le montant pris en compte est le douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée.

Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

Les prestations familiales et l'allocation de logement prévue aux articles L. 831-1 et suivants du code de la sécurité sociale ne sont pas prises en compte pour la détermination des ressources.

Il n'est pas tenu compte des allocations d'assurance ou de solidarité, des rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande et que le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution. Si le bénéficiaire peut prétendre à un revenu de substitution, un abattement de 30 % est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

Art. 2. – L'allocation transitoire de solidarité garantit aux bénéficiaires un montant journalier maximal de l'allocation égal à 33,18 euros.

Le montant journalier maximal de l'allocation est révisé par décret une fois par an en fonction de l'évolution des prix hors tabac prévue dans le rapport économique et social annexé au projet de la loi de finances de l'année.

Pour déterminer le montant d'allocation servie, les ressources prises en considération sont identiques à celles retenues pour l'ouverture des droits.

Lorsque le total des ressources prises en considération, majoré du montant de l'allocation transitoire de solidarité à taux plein, est inférieur ou égal au plafond mentionné à l'article 1^{er}, l'allocation est versée à taux plein.

Lorsque le total des ressources prises en considération, majoré du montant de l'allocation transitoire à taux plein, excède le plafond mentionné à l'article 1^{er}, une allocation différentielle est versée, permettant à l'intéressé de porter le montant global de ressources au niveau du plafond.

Néanmoins, si les ressources personnelles du bénéficiaire n'atteignent pas le montant de l'allocation à taux plein, celle-ci est majorée de manière à ce que ces ressources soient portées à ce niveau.

Ne sont pas pris en compte, dans les ressources personnelles du bénéficiaire, les allocations d'assurance ou de solidarité, les rémunérations de stage ou les revenus d'activité du conjoint de l'intéressé, de son concubin ou de son partenaire lié à lui par un pacte civil de solidarité.

L'allocation est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Art. 3. – L'allocation transitoire de solidarité peut compléter l'allocation d'assurance chômage lorsque celle-ci ne permet pas d'assurer un total de ressources égal au montant de l'allocation transitoire de solidarité aux demandeurs d'emploi qui remplissent les conditions suivantes :

1° Etre indemnisés au titre de l'allocation d'assurance chômage mentionnée au 1^o de l'article L. 5421-2 du code du travail à la date du 10 novembre 2010 ;

2° Avoir atteint au moins l'âge de 60 ans ;

3° Avoir des droits à l'allocation d'assurance chômage restant à la date du 10 novembre 2010 et prenant fin après l'âge de 60 ans ;

4° Justifier de la durée d'assurance définie au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit à une pension vieillesse à taux plein ;

5° Ne pas avoir atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le montant des ressources prises en considération ne comprend pas les allocations d'assurance ou de solidarité, les rémunérations de stage ou les revenus d'activité du conjoint de l'intéressé, de son concubin ou de son partenaire lié à lui par un pacte civil de solidarité.

Art. 4. – L'allocation transitoire de solidarité prend la forme, pour les périodes comprises entre le 1^{er} juillet 2011 et la date d'entrée en vigueur du présent décret, d'un complément s'ajoutant, le cas échéant, aux autres revenus de l'allocataire en vue de lui assurer un total de revenus égal à celui prévu à l'article 2.

Le complément ainsi calculé est versé au plus tard lors du versement du mois suivant celui du premier versement de l'allocation.

Art. 5. – Les allocataires bénéficient de l'allocation transitoire de solidarité jusqu'à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

L'allocation est versée mensuellement à terme échu.

Art. 6. – L'allocation transitoire de solidarité est gérée par Pôle emploi, avec lequel l'Etat conclut une convention de gestion.

La demande de paiement de l'allocation doit être déposée au plus tard le 31 décembre 2014.

Art. 7. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 2 novembre 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*

VALÉRIE PÉCRESSE

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 4 novembre 2011

Décret n° 2011-1427 du 2 novembre 2011 relatif aux conventions de délégation de mise en œuvre des décisions de gestion pouvant être conclues par un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue

NOR : ETSD1123446D

Publics concernés : organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue.

Objet : clarification des dispositions relatives aux conventions de mise en œuvre des décisions de gestion des OPCA.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret prévoit les conditions de mise en œuvre des conventions de délégation pouvant être conclues par un OPCA s'agissant de la personne du délégataire et de l'objet de la délégation. Le présent décret ouvre aux organisations paritaires la possibilité, jusqu'à présent réservée aux organisations d'employeurs, de devenir délégataire pour la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration d'un OPCA. La délégation est conçue à l'échelon national ou territorial. Sont exclues les délégations de branche.

Références : les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site *Légifrance* (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 19 septembre 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – L'article R. 6332-17 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 6332-17. – Les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent conclure avec une personne morale, relevant des organisations d'employeurs ou des organisations d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord mentionné à l'article R. 6332-4, une convention de délégation de mise en œuvre de tout ou partie des décisions en matière de gestion et d'information et des décisions relatives aux missions prévues au II de l'article R. 6332-36, prises par le conseil d'administration de l'organisme.

« Cette convention peut être conclue au plan national ou territorial avec les personnes morales mentionnées à l'alinéa précédent dans leur champ d'application géographique, à l'exclusion de tout champ d'application professionnel.

« La délégation est exercée sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration.

« Cette convention est transmise au ministre chargé de la formation professionnelle.

« Les personnes morales mentionnées au premier alinéa, ainsi que celles mentionnées à l'article L. 6332-2, transmettent avant le 30 avril de chaque année au conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé avec lequel elles ont conclu une telle convention, ainsi qu'au ministre chargé de la formation professionnelle et au conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, un rapport d'activité établi selon un modèle fixé par arrêté de ce ministre et retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci. »

Art. 2. – Les demandes d'agrément en cours d'instruction à la date de publication du présent décret peuvent être modifiées ou complétées avant le 20 novembre 2011 en fonction des dispositions de l'article 1^{er} du présent décret.

Art. 3. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 2 novembre 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*La ministre auprès du ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
chargée de l'apprentissage
et de la formation professionnelle,*

NADINE MORANO

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 novembre 2011

Décret n° 2011-1449 du 7 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires

NOR : ETST1114863D

Publics concernés : employeurs et salariés des entreprises disposant d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Objet : PERCO, alimentation par défaut, sécurisation ; information.

Entrée en vigueur : l'affectation par défaut de la moitié de la participation sur le PERCO s'applique aux droits attribués au titre des exercices clos à compter du 10 novembre 2010 ; l'inclusion dans les règlements de ces plans d'une modalité d'allocation d'épargne sécurisée doit intervenir au plus tard le 1^{er} avril 2012 ; les autres dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le présent décret fixe la valeur du jour de congé à prendre en compte en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise lorsque le salarié décide d'affecter des jours de congés sur le PERCO. Il prévoit que la participation affectée par défaut sur le PERCO l'est selon les modalités fixées par le règlement de ce plan ou, dans le silence de celui-ci, qu'elle est affectée à l'organisme de placement collectif en valeur mobilière présentant le profil d'investissement le moins risqué. Il précise que le salarié est informé de ces modalités par une mention sur le livret d'épargne salariale remis lors de la conclusion du contrat de travail. Il prévoit, en outre, les modalités selon lesquelles il est proposé au salarié, à partir de l'âge de quarante-cinq ans, une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers.

Références : le présent décret est pris en application des articles 108, 109, 110 et 118 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Les dispositions du code du travail qu'il modifie peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code monétaire et financier, notamment son article L. 214-3 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 118 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – L'article R. 3324-21-1 du code du travail est ainsi modifié :

1^o Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette information porte notamment sur :

« a) Les sommes qui sont attribuées au titre de la participation ;

« b) Le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;

« c) Le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

« d) L'affectation d'une quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3424-12 ; » ;

2^o Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, lorsque ces sommes sont inscrites sur un plan d'épargne pour la retraite collectif, leur délivrance ne peut intervenir qu'à l'échéance ou dans les conditions prévues à l'article L. 3314-14. »

Art. 2. – Le chapitre IV du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

1^o Après l'article R. 3334-1, il est inséré un article R. 3334-1-1 ainsi rédigé :

« Art. R. 3334-1-1. – I. – Dans la limite fixée à l'article L. 3334-8, les jours de congés investis dans le plan d'épargne pour la retraite collectif, à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

« II. – Le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif prévoit les modalités d'affectation par défaut des sommes correspondant à la quote-part de réserve spéciale de participation attribuée au bénéficiaire, affectée au plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

« A défaut de disposition conventionnelle, les sommes sont affectées à l'organisme de placement collectif en valeurs mobilières présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports mentionnés à l'article L. 3334-12 et L. 3334-13 composant le plan dans le plan d'épargne pour la retraite collectif de l'entreprise ou, à défaut, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif du groupe. En l'absence de l'un et de l'autre de ces plans, les sommes sont affectées dans le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, lorsqu'il a été mis en place. » ;

2° Après l'article R. 3334-1-1, il est inséré deux articles R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 ainsi rédigés :

« *Art. R. 3334-1-2.* – Pour l'application du second alinéa de l'article L. 3334-11, le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif définit les conditions dans lesquelles est proposée à chaque participant une option d'allocation de l'épargne ayant pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les organismes de placement collectif en valeurs mobilières du plan.

« Lorsque le participant a choisi cette option, celle-ci est organisée de la manière suivante :

« 1° L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier ;

« 2° Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

« Le règlement du plan détermine les modalités selon lesquelles les sommes et parts investies par le participant sont progressivement transférées sur les supports d'investissement répondant aux exigences du présent article, en tenant compte de l'horizon de placement retenu ou, à défaut, de l'échéance de sortie du plan.

« *Art. R. 3334-1-3.* – L'information relative à l'option prévue à l'article R. 3334-1-2 est assurée par l'établissement habilité pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers auquel a été confiée la tenue de compte des participants. L'information est adressée, avec le relevé de compte individuel annuel mentionné à l'article L. 3341-7, à chaque participant à compter de son quarante-cinquième anniversaire. » ;

3° A l'article R. 3334-3, les mots : « L'accord collectif instituant le plan » sont remplacés par les mots : « Le règlement du plan ».

Art. 3. – L'article R. 3341-5 du même code est ainsi modifié :

1° Le 3° devient le 4° ;

2° Entre le 2° et le 4°, il est inséré un 3° ainsi rédigé :

« 3° L'indication des modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 ; ».

Art. 4. – I. – Le II du 1° de l'article 2 du présent décret s'applique aux droits à participation attribués au titre des exercices clos après la promulgation de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

II. – Le 2° de l'article 2 entre en vigueur le 1^{er} avril 2012.

Art. 5. – Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 novembre 2011.

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
FRANÇOIS BAROIN

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 novembre 2011

Décret n° 2011-1450 du 7 novembre 2011 portant sur l'information des bénéficiaires de la participation financière et la sécurité de leurs avoirs

NOR : ETST1123657D

Publics concernés : employeurs et salariés des entreprises disposant d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Objet : PERCO, alimentation par défaut, information.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le présent décret complète l'information des bénéficiaires quant à l'affectation, par défaut, de la moitié de la participation sur le PERCO. Il prévoit à cet effet un rappel de cette affectation sur le bulletin d'option que reçoit chaque bénéficiaire après le calcul de sa participation. Il actualise par ailleurs certaines dispositions figurant dans le code du travail en matière d'épargne salariale.

Références : le présent décret est pris en application de l'article 110 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Les dispositions du code du travail qu'il modifie peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu la loi n° 2010-1594 de financement de la sécurité sociale pour 2011, notamment son article 9 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après le 6° de l'article D. 3323-16, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12. » ;

2° A l'article D. 3324-35, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « cinquième » ;

3° Aux articles D. 3313-11, D. 3324-37 et D. 3324-38, la référence : « 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale » est remplacée par la référence : « 10° bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale ».

Art. 2. – Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 novembre 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
FRANÇOIS BAROIN

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 9 novembre 2011

Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011 relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie

NOR : ETST1108908D

Publics concernés : maîtres d'ouvrage aménageant des lieux de travail dans des bâtiments neufs ou dans les parties neuves de ces bâtiments ; employeurs et salariés.

Objet : évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie.

Entrée en vigueur : le présent décret est applicable aux opérations de construction de bâtiments :

- pour celles soumises à permis de construire ou déclaration préalable, lorsque les demandes ou déclarations ont été déposées plus de six mois après la date de publication du présent décret ;
- pour les autres opérations, lorsque le début des travaux est postérieur de plus de six mois à la date de cette même publication.

Notice : le présent décret prévoit que les nouveaux bâtiments relevant du code du travail devront disposer d'un lieu protégé (espaces d'attente sécurisés ou espaces équivalents) permettant, en cas d'incendie, l'évacuation en deux temps des personnes handicapées dont l'évacuation directe et rapide n'est pas possible. Ces personnes seront ainsi déplacées dans un premier temps vers le lieu protégé puis dans un second temps vers l'extérieur du bâtiment. Le décret adapte par ailleurs les informations et la formation délivrées aux travailleurs sur ce sujet.

Références : les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code de la construction et de l'habitation, notamment son article L. 111-7 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4211-2 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 1^{er} juillet 2010 ;

Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes en date du 1^{er} juillet 2010 ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 22 juin 2011 ;

Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées en date du 1^{er} juin 2010 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – L'article R. 4211-3 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« 5^o Pour la localisation des espaces d'attente sécurisés au sens des articles R. 4216-2-1, R. 4216-2-2 et R. 4216-2-3, il précise les caractéristiques de ces espaces. »

Art. 2. – L'article R. 4214-28 du même code est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

« Cet arrêté précise les caractéristiques des espaces d'attente sécurisés et de leurs équivalents, et notamment les règles qui président à leur implantation, à la détermination de leur capacité d'accueil, à leur équipement ainsi que les spécifications techniques auxquelles ils doivent satisfaire en vue d'assurer la protection prévue au deuxième alinéa de l'article R. 4216-2-1. »

Art. 3. – Le 1^o de l'article R. 4216-2 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1^o L'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale ; ».

Art. 4. – Après l'article R. 4216-2 du même code, sont insérés les articles R. 4216-2-1, R. 4216-2-2 et R. 4216-2-3 ainsi rédigés :

« Art. R. 4216-2-1. – Les lieux de travail situés dans les bâtiments neufs ou dans les parties neuves de ces bâtiments sont dotés, à chaque niveau, d'espaces d'attente sécurisés ou d'espaces équivalents, dont le nombre et la capacité d'accueil varient en fonction de la disposition des lieux de travail et de l'effectif des personnes handicapées susceptibles d'être présentes. »

« Les espaces d'attente sécurisés sont des zones ou des locaux conçus et aménagés en vue de préserver, avant leur évacuation, les personnes handicapées ayant besoin d'une aide extérieure pour cette évacuation des conséquences d'un incendie. Ils doivent offrir une protection contre les fumées, les flammes, le rayonnement thermique et la ruine du bâtiment pendant une durée minimale d'une heure. Le maître d'ouvrage s'assure de la compatibilité entre la stabilité au feu de la structure et la présence d'espaces d'attente sécurisés pour que la ruine du bâtiment n'intervienne pas avant l'évacuation des personnes.

« Les espaces d'attente sécurisés peuvent être situés dans tous les espaces accessibles aux personnes handicapées, à l'exception des sous-sols et des locaux à risques particuliers au sens des articles R. 4227-22 et R. 4227-24.

« Art. R. 4216-2-2. – Est équivalent à un espace d'attente sécurisé, dès lors qu'il offre une accessibilité et une protection identiques à celles mentionnées au deuxième alinéa de l'article R. 4216-2-1 :

« 1° Le palier d'un escalier mentionné à l'article R. 4216-26, s'il est équipé de portes coupe-feu de degré une heure ;

« 2° Le local d'attente d'un ascenseur mentionné à l'article R. 4216-26, s'il est équipé de portes coupe-feu de degré une heure ;

« 3° Un espace à l'air libre.

« Art. R. 4216-2-3. – Un niveau d'un lieu de travail est exempté de l'obligation d'être doté d'espaces d'attente sécurisés ou d'espaces équivalents quand il remplit l'une des conditions suivantes :

« 1° Il est situé en rez-de-chaussée et comporte un nombre suffisant de dégagements, prévus à l'article R. 4216-8, accessibles aux personnes handicapées ;

« 2° Il comporte au moins deux compartiments, mentionnés à l'article R. 4216-27, dont la capacité d'accueil est suffisante eu égard au nombre de personnes handicapées susceptibles d'être présentes. Le passage d'un compartiment à l'autre se fait en sécurité en cas d'incendie et est possible quel que soit le handicap. »

Art. 5. – Au premier alinéa de l'article R. 4227-13 du même code, après les mots : « la plus proche » sont ajoutés les mots : « ainsi que le chemin vers l'espace d'attente sécurisé ou l'espace équivalent le plus proche. Une autre signalisation identifie ces espaces. »

Art. 6. – Le dernier alinéa de l'article R. 4227-37 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux dans les conditions prévues au 1° de l'article R. 4216-2. »

Art. 7. – Le 4° de l'article R. 4227-38 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4° Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents. »

Art. 8. – Au premier alinéa de l'article R. 4227-39 du même code, après les mots : « d'alarme générale, », sont ajoutés les mots : « à localiser et à utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents ».

Art. 9. – Les dispositions du présent décret sont applicables :

1° Aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant pour lesquelles une demande de permis de construire ou une déclaration préalable est déposée plus de six mois après la date de publication du présent décret ;

2° Aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant ne nécessitant ni permis de construire ni déclaration préalable, dont le début des travaux est postérieur de plus de six mois à la date indiquée ci-dessus.

Art. 10. – La ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire et le secrétaire d'Etat auprès de la ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, chargé du logement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 novembre 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,*

BRUNO LE MAIRE

*La ministre de l'écologie,
du développement durable,
des transports et du logement,*
NATHALIE KOSCIUSKO-MORIZET

*Le secrétaire d'Etat
auprès de la ministre de l'écologie,
du développement durable,
des transports et du logement,
chargé du logement,*
BENOIST APPARU

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2011

Décret n° 2011-1480 du 9 novembre 2011 relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle

NOR : ETSC1111032D

Publics concernés : fabricants, vendeurs, exposants, loueurs, importateurs, utilisateurs de machines et d'équipements de protection individuelle et de machines destinées à l'application de pesticides.

Objet : exigences de conception et de construction des machines destinées à l'application de pesticides en vue de protéger l'environnement.

Entrée en vigueur : 15 décembre 2011 pour les dispositions relatives aux machines destinées à l'application de pesticides ; le lendemain de la publication du décret pour les autres dispositions.

Notice : le présent décret précise les règles qui doivent être suivies pour la conception et la construction des machines destinées à l'application de pesticides afin que celles-ci puissent être utilisées, réglées et entretenues sans exposition involontaire de l'environnement aux pesticides.

Il actualise par ailleurs certaines références du code du travail concernant la conception et la mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection.

Références : le présent décret assure la transposition de la directive 2009/127/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides. Les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu la directive 2009/127/CE du 21 octobre 2009 modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4311-1 à L. 4311-4 ;

Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 11 mars 2011 ;

Vu l'avis assurant la consultation des organisations professionnelles d'employeurs et salariés intéressées publié au *Journal officiel* du 12 mars 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Les dispositions de l'annexe I prévue à l'article R. 4312-1 figurant à la fin du titre I^{er} du livre III de la quatrième partie du code du travail sont ainsi modifiées :

1° L'intitulé : « règles techniques en matière de santé et de sécurité » est complété par les mots : « applicables aux machines neuves ou considérées comme neuves mentionnées à l'article R. 4312-1 du code du travail » ;

2° Les principes généraux figurant au début de l'annexe sont ainsi modifiés :

a) Le 5° devient le 6° ;

b) Il est rétabli un 5° ainsi rédigé :

« 5° Les règles techniques de santé et de sécurité sont des dispositions obligatoires relatives à la conception et à la construction des produits couverts par la présente annexe afin d'assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des personnes, le cas échéant des animaux domestiques et des biens et, s'il y a lieu, de l'environnement.

« Les règles techniques de santé et de sécurité relatives à la protection de l'environnement s'appliquent uniquement aux machines mentionnées au point 2.4 de cette annexe. » ;

3° Il est inséré, avant le 1.4.2.1, l'intitulé suivant :

« 1.4.2. Règles particulières pour les protecteurs. » ;

4° Au 1.5.1, après les mots : « équipée de », est inséré le mot : « façon » ;

5° Au 2, les mots : « , ainsi que les machines à bois et matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires » sont remplacés par les mots : « , les machines à bois et matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires et les machines destinées à l'application des pesticides » ;

6° Il est inséré, après le 2.3, un 2.4 ainsi rédigé :

« 2.4. Machines destinées à l'application des pesticides.

« 2.4.1. Définition.

« “Machines destinées à l'application des pesticides” : machines spécifiquement destinées à l'application de produits phytopharmaceutiques au sens de l'article 2, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1107/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 concernant la mise sur le marché de produits phytopharmaceutiques.

« 2.4.2. Généralités.

« Le fabricant de machines destinées à l'application des pesticides ou le responsable de la mise sur le marché s'assure qu'une évaluation des risques d'exposition involontaire de l'environnement aux pesticides est effectuée conformément au processus d'évaluation et de réduction des risques énoncé au 1^o des principes généraux figurant au début de la présente annexe. Compte tenu de cette évaluation, les machines destinées à l'application des pesticides sont conçues et construites de manière à pouvoir être utilisées, réglées et entretenues sans exposition involontaire de l'environnement aux pesticides. Les fuites sont prévenues à tout moment.

« 2.4.3. Commandes et surveillance.

« L'application des pesticides à partir des postes de travail peut être commandée et surveillée facilement et précisément ainsi qu'arrêtée immédiatement.

« 2.4.4. Remplissage et vidange.

« Les machines sont conçues et construites de manière à faciliter le remplissage précis avec la quantité requise de pesticides et à assurer la vidange aisée et complète tout en évitant le déversement de pesticides et la contamination de la source d'alimentation en eau au cours de ces opérations.

« 2.4.5. Application de pesticides.

« 2.4.5.1. Taux d'application.

« Les machines sont pourvues de moyens permettant de régler de manière aisée, précise et fiable le taux d'application.

« 2.4.5.2. Distribution, dépôt et dérive de pesticides.

« Les machines sont conçues et construites de manière à assurer que les pesticides sont déposés sur les zones cibles, à réduire les pertes dans les autres zones et à prévenir toute dérive de pesticides dans l'environnement. Le cas échéant, une distribution égale et un dépôt homogène des pesticides sont assurés.

« 2.4.5.3. Essais.

« Afin de s'assurer que les pièces correspondantes des machines répondent aux exigences énoncées aux points 2.4.5.1 et 2.4.5.2, le fabricant ou le responsable de la mise sur le marché effectue ou fait effectuer, pour chaque type de machine concernée, des essais appropriés.

« 2.4.5.4. Pertes au cours de l'arrêt.

« Les machines sont conçues et construites de manière à prévenir les pertes lorsque la fonction d'application des pesticides est à l'arrêt.

« 2.4.6. Maintenance.

« 2.4.6.1. Nettoyage.

« Les machines sont conçues et construites de manière à permettre un nettoyage facile et complet sans contamination de l'environnement.

« 2.4.6.2. Entretien.

« Les machines sont conçues et construites de manière à faciliter le remplacement des pièces usées sans contamination de l'environnement.

« 2.4.7. Vérifications.

« Il est possible de connecter facilement aux machines les instruments de mesure nécessaires pour vérifier le bon fonctionnement des machines.

« 2.4.8. Marquage des buses, des tamis et des filtres.

« Les buses, les tamis et les filtres sont marqués de manière à ce que leurs type et taille puissent être clairement identifiés.

« 2.4.9. Indication du pesticide utilisé.

« Les machines sont munies d'un équipement spécifique sur lequel l'opérateur peut indiquer le nom du pesticide utilisé.

« 2.4.10. Notice d'instructions.

« La notice d'instructions comporte les informations suivantes :

« a) Les mesures de prévention à mettre en œuvre lors du mélange, du remplissage, de l'application, de la vidange, du nettoyage et des opérations d'entretien et de transport afin d'éviter la contamination de l'environnement ;

« b) Les conditions d'utilisation détaillées pour les différents cadres opérationnels envisagés, notamment les préparations et réglages correspondants requis pour assurer que les pesticides sont déposés sur les zones cibles tout en réduisant autant que possible les pertes dans les autres zones, pour prévenir toute dérive dans l'environnement et, le cas échéant, pour assurer une distribution égale et un dépôt homogène des pesticides ;

« c) La variété de types et de tailles des buses, des tamis et des filtres qui peuvent être utilisés avec les machines ;

« d) La fréquence des vérifications ainsi que les critères et la méthode de remplacement des pièces sujettes à usure susceptible d'altérer le bon fonctionnement des machines, telles que les buses, les tamis et les filtres ;

« e) Les prescriptions relatives au calibrage, à l'entretien journalier, à la mise en l'état en vue de la période hivernale ainsi que celles concernant les autres vérifications nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des machines ;

« f) Les types de pesticides qui peuvent provoquer un mauvais fonctionnement des machines ;

« g) L'indication, mise à jour par l'opérateur, sur l'équipement spécifique visé au point 2.4.9, du nom du pesticide utilisé ;

« h) La connexion et l'utilisation d'équipements et d'accessoires spéciaux, et les mesures de prévention nécessaires à mettre en œuvre ;

« i) L'indication selon laquelle les machines peuvent être soumises à des exigences nationales de vérifications périodiques par des organismes désignés selon des modalités définies par ces exigences nationales ;

« j) Les caractéristiques des machines qui doivent être vérifiées pour s'assurer de leur bon fonctionnement ;

« k) Les instructions concernant le raccordement des instruments de mesure nécessaires. » ;

7° Le 3.4.3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de vérifier si la structure répond à l'exigence mentionnée au deuxième alinéa, le fabricant effectue ou fait effectuer, pour chaque type de structure, des essais appropriés. »

8° Le 4.1.2.5 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa du *b* est précédé d'un : « *c* » ;

b) Les *c*, *d* et *e* deviennent respectivement les *d*, *e* et *f*.

Art. 2. – Les dispositions de l'annexe II prévue à l'article R. 4312-23 deviennent les dispositions de l'annexe II prévue à l'article 4312-6 figurant à la fin du titre 1^{er} du livre III de la quatrième partie du code du travail sous réserve des modifications suivantes :

1° Dans l'intitulé, la référence : « R. 4312-23 » est remplacée par la référence : « R. 4312-6 » ;

2° Au 1.0, les mots : « à l'article R. 4311-12 » sont remplacés par les mots : « aux articles R. 4311-8 à R. 4311-10 » ;

3° Au 1.0.0, les mots : « l'article R. 4311-12 » sont remplacés par les mots : « les articles R. 4311-8 à R. 4311-10 ».

Art. 3. – A l'article R. 4313-44 du même code, la référence : « R. 4313-82 » est remplacée par la référence : « R. 4313-78 ».

Art. 4. – A l'article R. 4313-91 du même code, la référence : « R. 4313-16 » est remplacée par la référence : « R. 4313-6 ».

Art. 5. – A l'exception de ses articles 2, 3 et 4 ainsi que des 1°, 3°, 4°, 7° et 8° de son article 1^{er}, le présent décret est applicable à compter du 15 décembre 2011.

Art. 6. – Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 9 novembre 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*

FRANÇOIS BAROIN

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*

VALÉRIE PÉCRESSE

*Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,*

BRUNO LE MAIRE

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2011

**Décret du 17 octobre 2011 portant nomination du directeur général
de l'Établissement public d'insertion de la défense - M. de Batz de Trenquelléon (Charles)**

NOR : [ETSC1127453D](#)

Par décret du Président de la République en date du 17 octobre 2011, M. Charles de Batz de Trenquelléon, inspecteur général des affaires sociales, est nommé directeur général de l'Établissement public d'insertion de la défense.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 11 novembre 2011

Décret du 9 novembre 2011 portant désignation du délégué suppléant du Gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail - M. Boisnel (Marc)

NOR : ETSZ1127887D

Par décret du Premier ministre en date du 9 novembre 2011, M. Boisnel (Marc), administrateur civil hors classe, est renouvelé dans les fonctions de délégué suppléant du Gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail pour une période de trois ans.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 23 octobre 2011

Arrêté du 7 septembre 2011 portant délégation de signature (direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services)

NOR : ETSZ1124590A

Le directeur des affaires financières, informatiques, immobilières et des services,

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2011-495 du 5 mai 2011 modifiant le décret n° 2009-639 du 8 juin 2009 relatif à l'administration centrale des ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la protection sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative et complétant le décret n° 2005-1795 du 30 décembre 2005 portant organisation de l'administration centrale du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;

Vu l'arrêté du 5 mai 2011 portant organisation de la direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services en sous-directions et en bureaux,

Arrête :

Art. 1^{er}. – A la sous-direction des affaires financières :

I. – Délégation est donnée aux agents ci-après désignés à l'effet de signer, au nom du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, du ministre de la ville et de la ministre des sports, tous les actes relatifs aux affaires relevant de leurs attributions, à l'exclusion des arrêtés et des décrets :

M. Jean-Marc Bétemps, adjoint au sous-directeur ;

Mme Brigitte Jurga-Hoffmann, adjointe au sous-directeur ;

Mme Céline Perruchon, chef du bureau de la politique budgétaire ;

Mme Anne Gaëlle Casandjian, adjointe à la chef du bureau de la politique budgétaire ;

M. Philippe Louvel, chef du bureau de la performance et du contrôle de gestion ;

M. Alexandre Israélian, adjoint au chef du bureau de la performance et du contrôle de gestion ;

M. Matthieu Lacaille, chef du bureau du contrôle interne et des systèmes d'information financiers ;

Mme Annick Gollès, adjointe au chef du bureau du contrôle interne et des systèmes d'information financiers ;

Mme Evelyne Houdoin, chef du bureau du pilotage des programmes support ;

Mme Cendrine Ambroise, adjointe au chef du bureau du pilotage des programmes support ;

M. Samuel Bouju, chef du bureau des agences régionales de santé ;

Mme Mireille Yonnet, adjointe au chef du bureau des agences régionales de santé ;

Mme Christine Flamant, chef du bureau de l'exécution de la dépense ;

Mme Marie-Laure Lepoutre, adjointe à la chef du bureau de l'exécution de la dépense ;

Mme Christine Lelièvre, adjointe à la chef du bureau de l'exécution de la dépense.

II. – Délégation est donnée à l'effet de signer tous documents relatifs à la réalisation des opérations budgétaires et comptables en matière de dépenses et recettes, y compris la certification des services faits et la signature des bons de commande, entrant dans le champ des actions des programmes suivants :

1° Programme relevant de la mission « solidarité, insertion et égalité des chances » : conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative (programme 124) ;

2° Programme relevant de la mission « gestion des finances publiques et des ressources humaines » : entretien des bâtiments de l'Etat (programme 309),

aux agents ci-après désignés :

Mme Christine Flamant, chef du bureau de l'exécution de la dépense ;

Mme Marie-Laure Lepoutre, adjointe à la chef du bureau de l'exécution de la dépense ;

Mme Christine Lelièvre, adjointe à la chef du bureau de l'exécution de la dépense.

III. – Pour les mêmes programmes, délégation est donnée aux fins, dans l'outil Chorus, de certification des services faits et de validation des engagements juridiques ainsi que pour la signature des bons de commande d'un montant inférieur à 250 000 € aux agents du bureau de l'exécution de la dépense ci-après désignés :

Mme Nathalie Lami, attachée d'administration centrale responsable du pôle expert marchés ;

M. Prosper Ramaradjou, secrétaire administratif responsable du pôle restitutions ;

M. Laurent Paré, secrétaire administratif responsable de pôle, responsable de la comptabilité des actifs immobilisés ;

M. Eric Briot, secrétaire administratif responsable du pôle subventions.

IV. – Pour les mêmes programmes, délégation est donnée aux fins de valider, dans l'outil Chorus, les opérations budgétaires et comptables en matière de dépenses et de recettes aux agents du bureau de l'exécution de la dépense ci-après désignés :

M. Solavy Loap, agent contractuel chargé de mission expert système outil ;

Mme Ghislaine Lambert, secrétaire administrative référente Chorus Utilisateur.

V. – Pour les mêmes programmes, délégation est donnée aux fins, dans l'outil Chorus, de certification des services faits et de validation des engagements juridiques autres que les marchés et les baux et d'un montant inférieur à 250 000 € aux agents du bureau de l'exécution de la dépense ci-après désignés :

Mme Muriel Emiel, adjointe administrative chargée de prestations financières ;

Mme Sabine Bah, adjointe administrative chargée de prestations financières ;

Mme Evelyne Pied-Lonéte, adjointe administrative chargée de prestations financières ;

M. Fabrice Dagron, secrétaire administratif chargé de prestations financières ;

M. Christian Défy-Dragin, secrétaire administratif chargé de prestations financières ;

Mme Lydia Chapon, secrétaire administrative chargée de prestations financières ;

M. Philippe Bury, secrétaire administratif chargé de prestations financières ;

Mme Gladys Gambou-Guercy, adjointe administrative chargée de prestations financières ;

M. Noël Tambia, secrétaire administratif chargé de prestations financières ;

Mme Nathalie Rambaud, adjointe administrative chargée de prestations financières ;

M. Maximin Maillot, adjoint administratif chargé de prestations financières ;

Mme Pascale Grenat, secrétaire administrative chargée de prestations financières ;

Mme Raymonde Raboteur, secrétaire administrative chargée de prestations financières ;

M. Martin Garcia, adjoint administratif, adjoint au responsable du pôle subventions ;

Mme Karine Lelaure, secrétaire administrative chargée de prestations financières ;

Mme Rachida Adjal, adjointe administrative chargée de prestations financières ;

M. Sendil Mourty, adjoint administratif chargé de prestations financières.

VI. – Pour les mêmes programmes, délégation est donnée à l'effet de signer tous documents relatifs à la réalisation des opérations budgétaires et comptables en matière de recettes à l'agent du bureau de l'exécution de la dépense ci-après désigné :

Mme Sylvaine Jacon, secrétaire administrative responsable du pôle recettes.

VII. – Pour les mêmes programmes, délégation est donnée à l'effet de valider dans l'outil Chorus les actes relatifs à la réalisation des opérations budgétaires et comptables en matière de recettes, à l'agent du bureau de l'exécution de la dépense ci-après désigné :

M. Max Andalon, adjoint administratif.

VIII. – Pour le programme 124, délégation est donnée à l'effet de valider dans l'outil Chorus-Formulaires les actes relatifs à la réalisation des opérations budgétaires et comptables en matière de recettes et de dépenses aux agents ci-après désignés :

M. Jérôme Roy, attaché d'administration centrale dans la limite des attributions du bureau du pilotage des programmes supports ;

Mme Françoise Dorey, attachée d'administration centrale ;

Mme Martine Liaume, secrétaire administrative, dans la limite des attributions du bureau des agences régionales de santé ;

Mme Elisabeth Violeau, secrétaire administrative dans la limite des attributions du bureau de la performance et du contrôle de gestion.

Art. 2. – A la sous-direction des systèmes d'information :

Délégation est donnée aux agents ci-après désignés à l'effet de signer, au nom du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, du ministre de la ville et de la ministre des sports, tous les actes relatifs aux affaires relevant de leurs attributions, à l'exclusion des arrêtés et des décrets :

Mme Caroline Aguado, adjointe au sous-directeur ;

M. Jean-Marie Brémont, chef du bureau de l'appui stratégique et des méthodes ;

Mme Annick Duffour, adjointe au chef du bureau de l'appui stratégique et des méthodes ;

M. Yves Batel, adjoint au chef du bureau des applications support ;

M. François Le Guen, chef du bureau des applications de politiques publiques ;
M. Marc Dijoux, adjoint au chef du bureau des applications de politiques publiques ;
M. Eric Baudry, chef du bureau des infrastructures ;
Mme Marielle Gonzalez-Gomez, adjointe au chef du bureau des infrastructures ;
Mme Valérie Garnier, adjointe à la chef du bureau de la gestion des ressources.

Art. 3. – A la sous-direction des services généraux et de l'immobilier :

I. – Délégation est donnée aux agents ci-après désignés à l'effet de signer, au nom du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, du ministre de la ville et de la ministre des sports, tous les actes relatifs aux affaires relevant de leurs attributions, à l'exclusion des arrêtés et des décrets :

M. Philippe Benoist, adjoint au sous-directeur ;
M. Patrice Lorient, adjoint au sous-directeur ;
Mme Catherine Hourdeaux, chargée de mission ;
M. Xavier Regord, chef du bureau des équipements ;
M. Philippe Sambussy, adjoint au chef du bureau des équipements ;
M. Richard Beribi, chef du bureau des prestations de service ;
M. Bertin Fleury, adjoint au chef du bureau des prestations de service ;
M. Jean-Charles Mégias, chef du bureau de l'accueil et de la sécurité ;
M. Jean-Baptiste Bardé, adjoint au chef du bureau de l'accueil et de la sécurité ;
Mme Marie-Noëlle Larour, chef du bureau de la politique d'achat ;
M. Philippe Chiesa, chef du bureau du budget des services ;
Mme Marie-Caroline Tessier, adjointe au chef du bureau du budget des services ;
M. Karim Beddek, chef du bureau de la politique immobilière ;
Mme Virginie Dupré, adjointe au chef du bureau de la gestion immobilière ;
M. Alban Garillon, chef du bureau des opérations immobilières ;
M. Philippe Lebon, adjoint à la chef du bureau des opérations immobilières ;
M. Philippe Marot, chef du bureau de la maintenance ;
Mme Alexandra Bontemps-Weishaupt, adjointe au chef du bureau de la maintenance ;
Mme Catherine Baude, chef du bureau de la politique documentaire ;
Mme Marie Delpont, adjointe à la chef du bureau de la politique documentaire ;
M. Stéphane Marguerin, adjoint à la chef du bureau de la politique documentaire ;
Mme Hélène Lhoumeau, chef du bureau des archives.

II. – Délégation est donnée aux agents ci-après désignés à l'effet de signer les documents Chorus-Formulaires dans le périmètre des attributions de la sous-direction des services généraux et de l'immobilier :

Mme Patricia Rouyer, chef de section, attachée d'administration ;
Mme Martine Goudy, secrétaire administrative de classe exceptionnelle ;
M. David Koulibaly, secrétaire administratif de classe exceptionnelle ;
M. Robert Cian, secrétaire administratif de classe exceptionnelle ;
Mme Chantal Leymarie, adjointe administrative principale de 2^e classe ;
Mme Astrid Ragot, adjointe administrative principale de 2^e classe.

III. – Délégation est donnée aux agents ci-après désignés à l'effet de signer les documents Argos dans le périmètre des attributions de la sous-direction des services généraux et de l'immobilier :

Mme Françoise Caretti, chef de section, secrétaire administrative de classe supérieure ;
Mme Catherine Brindle, adjointe administrative de 1^e classe.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 septembre 2011.

F. CARAYON

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 23 octobre 2011

Arrêté du 12 septembre 2011 fixant les règles de détermination des distances d'isolement relatives aux chantiers de dépollution pyrotechnique

NOR : ETST1119510A

Le ministre de la défense et des anciens combattants, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration et le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail, notamment l'article L. 4111-6 ;

Vu le décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 modifié relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique ;

Vu l'arrêté du 23 janvier 2006 fixant le niveau des connaissances requises et les aptitudes médicales pour les personnes exerçant les fonctions de chargé de sécurité pyrotechnique, de responsable du chantier pyrotechnique et pour les personnes appelées à exécuter les opérations de dépollution pyrotechnique ;

Vu l'avis du conseil d'orientation des conditions de travail du 17 juin 2011 ;

Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes en date du 7 juillet 2011,

Arrêtent :

Section 1

Généralités et définitions

Art. 1^{er}. – Le présent arrêté s'applique à toutes les opérations de dépollution pyrotechnique visées à l'article 1^{er} du décret du 26 octobre 2005 susvisé.

Il fixe les règles à observer, conformément aux dispositions de l'article 29 du décret du 26 octobre 2005 modifié susvisé, pour la détermination des distances d'isolement à maintenir entre les zones de présence de travailleurs du chantier de dépollution, d'une part, et entre ces zones de présence de travailleurs et les installations avoisinantes, d'autre part.

Art. 2. – I.I. – Ces distances d'isolement traduisent les implantations maximum admissibles pour les travailleurs du chantier, d'une part, pour les installations avoisinantes au chantier, d'autre part, vis-à-vis du risque que présentent les activités pyrotechniques mentionnées à l'article 1^{er} du décret du 26 octobre 2005 susvisé.

Ce risque est calculé en fonction des critères suivants :

1. La gravité des effets de cet événement.
2. La probabilité d'exposition à cet événement :
 - 2.1. La probabilité intrinsèque d'un événement pyrotechnique ;
 - 2.2. Le taux de présence dans les zones d'effets.

I.II. – Aux fins du présent arrêté, il faut entendre :

Par événement pyrotechnique une explosion, combustion ou décomposition de matières ou objets explosifs non contrôlés.

Par siège exposant chaque emplacement du chantier de dépollution pyrotechnique, situé en plein air ou dans un local, où des matières ou objets explosifs sont présents ou susceptibles d'être présents.

Par zone de présence de travailleurs chaque emplacement du chantier de dépollution pyrotechnique, situé en plein air ou dans des locaux, où des travailleurs sont présents ou susceptibles d'être présents.

Par installation avoisinante chaque lieu possible d'activités humaines situé dans l'environnement du chantier de dépollution pyrotechnique et appartenant ou non à l'établissement dans lequel se situe ce chantier.

Les zones de présence des travailleurs et les installations avoisinantes constituent des « sièges exposés ».

Art. 3. – L'étude de sécurité pyrotechnique prévue à l'article 3 du décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 susvisé détermine pour chaque siège exposant :

1. Les zones d'effets déterminées conformément à l'article 4 du présent arrêté. L'efficacité des dispositifs de protection ou de confinement des effets d'un événement pyrotechnique est justifiée par un dossier technique de conception contenant tous les éléments justificatifs théoriques ou expérimentaux ;

2. La probabilité d'exposition à un événement pyrotechnique telle que définie à l'article 5. Si le traitement de la munition implique de lever certaines hypothèses au cours du processus de mise au jour et d'identification, l'étude de sécurité pyrotechnique présente les différentes options de travail possibles ;

3. Le risque quantifié résultant pour chaque siège exposé déterminé conformément à l'article 6 ;

4. Les mesures prises pour éviter l'aggravation d'un événement pyrotechnique par « effet domino ».

L'étude de sécurité justifie le choix du mode de destruction des munitions, le dimensionnement des dispositifs de réduction des effets et l'étendue du périmètre de sécurité dans lequel toute présence est interdite pendant la phase de destruction proprement dite.

Section 2

Evaluation du risque

A. – Zones d'effets

Art. 4. – Chaque siège exposant se trouve à l'origine de zones d'effets en cas d'événement pyrotechnique. Ces zones d'effets sont réparties en cinq classes de gravité définies dans le tableau suivant :

Désignation de la zone	Z1	Z2	Z3	Z4	Z _{LP} (limite des projections)	
Dommages prévisibles aux personnes	Extrêmement graves (zone des blessures mortelles dans plus de 50% des cas)	Très graves (zone des blessures mortelles dans plus de 5% des cas)	Graves (zone des blessures mortelles dans plus de 1% des cas)	Significatifs (zone des blessures mortelles dans moins de 1% des cas)	Faible probabilité d'atteinte par des projections dangereuses (moins de 1%)	
Dégâts prévisibles aux biens	Très importants	Importants	Moyens	Légers	Très légers	
Rayons des Zi et seuils de létalité associés		R1 50%	R2 5%	R3 1%	R4 0,3%	RLP <10 ⁷

Les rayons de ces zones sont évalués en prenant en considération les propriétés explosives particulières des matières ou objets présents ou susceptibles d'être présents dans chaque siège exposant et en tenant compte des dispositions de protection envisagées et des conditions existantes susceptibles de réduire ou d'aggraver le danger.

Les rayons de ces zones, en fonction de configurations génériques, sont définis à l'annexe I du présent arrêté.

B. – Probabilité d'exposition à un événement pyrotechnique

Art. 5. – La probabilité d'exposition à un événement pyrotechnique est estimée pour chaque siège exposé.

Les degrés de probabilité, désignés PE1*, PE1, PE2, PE3, PE4, PE5, sont définis en fonction des fréquences annuelles suivantes :

PE1*	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5
Situation théoriquement possible mais jamais constatée Correspond à une fréquence annuelle $\leq 10^{-5}$	Situation extrêmement rare Correspond à une fréquence annuelle $10^{-5} < \leq 10^{-4}$	Situation très rare Correspond à une fréquence annuelle $10^{-4} < \leq 10^{-3}$	Situation rare Correspond à une fréquence annuelle $10^{-3} < \leq 10^{-2}$	Situation assez fréquente Correspond à une fréquence annuelle $10^{-2} < \leq 10^{-1}$	Situation fréquente Correspond à une fréquence annuelle $> 10^{-1}$

Ces probabilités d'exposition sont calculées en multipliant les valeurs suivantes :

1. La probabilité intrinsèque de l'événement pyrotechnique. Cette probabilité dépend notamment de la nature de la munition, de son état de conservation, de son accessibilité, de la présence ou non de système d'amorçage sur la munition et du type d'opération effectuée. Cette probabilité s'entend pour une opération conduite de manière permanente, avec des opérateurs qualifiés conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 janvier 2006 susvisé. Un tableau des probabilités (P1 à P5) figure à l'annexe II. Des probabilités plus faibles pourront être proposées si elles s'appuient sur des avancées technologiques dûment qualifiées.

2. Le taux de présence dans les zones d'effets d'une opération susceptible d'être à l'origine de l'événement pyrotechnique. Un dossier justificatif du taux de présence est joint à l'étude de sécurité pyrotechnique. Des lignes directrices pour le calcul de la probabilité d'exposition figurent à l'annexe III.

C. – Evaluation du risque pyrotechnique

Art. 6. – Le risque annuel auquel est exposé un travailleur ou une installation au danger d'un siège exposant est défini comme le produit des valeurs suivantes :

1. La gravité des effets de l'événement pyrotechnique définie à l'article 4 du présent arrêté ;
2. La probabilité d'exposition à cet événement définie à l'article 5.

La combinaison de ces deux valeurs détermine la matrice d'implantation définie à l'article 8.

D. – Inventaire des zones de présence de travailleurs et des installations à protéger

Art. 7. – Le tableau suivant définit les différentes zones de présence de travailleurs du chantier qui sont exposées aux effets d'un événement pyrotechnique qui se produirait sur un siège exposant.

TRAVAILLEURS À L'INTÉRIEUR DU CHANTIER	
Caractéristiques de chaque emplacement de travail	Symbole de classement
Zone de présence de travailleurs, ainsi que sa voie d'accès, qui interviennent sur le siège exposant considéré	t1
Zone de présence de travailleurs, ainsi que sa voie d'accès, qui interviennent sur un autre siège exposant et non classée « t1 »	t2
Zone de présence de travailleurs n'effectuant pas de travaux pyrotechniques	t3

Le tableau suivant définit les différentes catégories d'installations avoisinantes intérieures à l'établissement d'accueil, qui sont exposées aux effets d'un événement pyrotechnique qui se produirait sur un siège exposant.

INSTALLATIONS AVOISINANTES INTÉRIEURES à l'établissement où se situe le chantier	
Caractéristiques de chaque catégorie d'installation	Symbole de classement
Installation pyrotechnique et voies de circulation intérieures les desservant	a2
Bâtiments et locaux non pyrotechniques et voies d'accès non classées « a2 »	a3
Installations industrielles, commerciales ou agricoles ou locaux habités ou fréquentés qui ne sont pas nécessairement liés à l'établissement. Installations non enterrées d'alimentation ou de distribution d'eau, d'énergie	a4
Lieux de grands rassemblements de personnes (stades, lieux du culte, marchés, écoles, hôpitaux, etc.), agglomérations denses, immeubles de grande hauteur ou formant mur rideau, lieux de séjour de personnes vulnérables	a5

Le tableau suivant définit les différentes catégories d'installations avoisinantes extérieures à l'établissement qui sont exposées aux effets d'un événement pyrotechnique qui se produirait sur un siège exposant.

INSTALLATIONS AVOISINANTES EXTÉRIEURES à l'établissement d'accueil		
Type d'installation	Caractéristiques de chaque catégorie d'installations	Symbole de classement
Voies de circulation (*)	Voies peu fréquentées où le trafic est inférieur ou égal à 200 véhicules par jour	b1

INSTALLATIONS AVOISINANTES EXTÉRIEURES à l'établissement d'accueil		
Type d'installation	Caractéristiques de chaque catégorie d'installations	Symbole de classement
	Voies fréquentées où le trafic est compris entre 200 et 2 000 véhicules par jour	b2
	Voies très fréquentées où le trafic dépasse 2 000 véhicules par jour	b3
Constructions ou emplacements	Constructions non habitées peu fréquentées (abris de jardin, hangars agricoles, etc.)	c1
	Locaux habités ou fréquentés liés à l'établissement ou habitations isolées	c2
	Installations industrielles, commerciales ou agricoles ou locaux habités ou fréquentés Installations non enterrées d'alimentation ou de distribution d'eau, d'énergie (**)	c3
	Lieux de grands rassemblements de personnes (stades, lieux du culte, marchés, écoles, hôpitaux, etc.), agglomérations denses, immeubles de grande hauteur ou formant mur rideau, lieux de séjour de personnes vulnérables	c4
(*) Les voies ferrées et fluviales seront traitées par équivalence de trafic. (**) L'étude de sécurité devra également évaluer les risques de dommages aux réseaux enterrés situés à proximité des installations pyrotechniques, à l'intérieur ou à l'extérieur du chantier.		

Section 3

Risques maximaux admissibles en zone dangereuse

A. – Règles d'implantation des zones de présence de travailleurs et des installations

Art. 8. – Le risque annuel maximum, tel que défini à l'article 6, admissible selon la catégorie de la zone de présence de travailleurs ou de l'installation exposée aux effets d'un événement pyrotechnique est fixé comme suit :

RISQUE ANNUEL MAXIMUM ADMISSIBLE pour les différentes catégories de zones de présence de travailleurs et d'installations							
<10 ⁻⁷	<10 ⁻⁶	<10 ⁻⁵	<10 ⁻⁴	<10 ⁻³	<10 ⁻²	<10 ⁻¹	>10 ⁻¹
a5	a4	t3 a3 a2	t2	t1			
c4	b3 c3	b2 c2	b1 c1				

Ce tableau se traduit par la matrice des possibilités d'implantations suivante :

Zones d'effets	PROBABILITÉ D'EXPOSITION À UN ÉVÉNEMENT PYROTECHNIQUE					
	PE1*	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5
Z1	t1 t2 t3 a2 a3 b1 b2 c1 c2	t1 t2 b1 c1	t1			
Z2	t1 t2 t3 a2 a3 b1 b2 c1 c2	t1 t2 b1 c1	t1			
Z3	t1 t2 t3 a2 a3 a4 b1 b2 b3 c1 c2 c3	t1 t2 t3 a2 a3 b1 b2 c1 c2	t1 t2 b1 c1	t1		
Z4	t1 t2 t3 a2 a3 a4 b1 b2 b3 c1 c2 c3	t1 t2 t3 a2 a3 a4 b1 b2 b3 c1 c2 c3	t1 t2 t3 a2 a3 b1 b2 c1 c2	t1 t2 b1 c1	t1	
Z _p	t1 t2 t3 a2 a3 a4 a5 b1 b2 b3 c1 c2 c3 c4	t1 t2 t3 a2 a3 a4 b1 b2 b3 c1 c2 c3	t1 t2 t3 a2 a3 a4 b1 b2 b3 c1 c2 c3	t1 t2 t3 a2 a3 b1 b2 c1 c2	t1 t2 b1 c1	t1

Cette matrice prend en compte, pour chaque cas, la gravité maximum associée à chaque zone d'effets et la probabilité maximum associée à chaque classe de probabilité d'exposition à un événement.

L'étude de sécurité visée à l'article 3 recherche les implantations les moins exposées.

Notamment, le nombre de personnes admises à se trouver dans les zones Z1 et Z2 ne devra pas dépasser cinq pour une probabilité annuelle d'exposition égale à PE2.

Les implantations de type a_i sont subordonnées à l'élaboration d'un protocole entre le chef du chantier et le chef de l'établissement d'accueil visant à formaliser la gestion de la sécurité pyrotechnique sur le site.

Art. 9. – Les limites des zones d'effets, ainsi que celles du périmètre de sécurité visé à l'article 3, sont reportées sur un plan du chantier concerné et de ses alentours. Sur ce plan figurent, en particulier, les implantations des sièges exposés situés dans ces zones. Chaque site exposant est reporté sur le plan de chantier avec ses zones d'effets.

B. – Dérogation pour des opérations particulières

Art. 10. – Les activités opérationnelles de défense peuvent nécessiter le maintien en fonctionnement de bâtiments ou locaux non pyrotechniques implantés dans les zones d'effets dangereux et dépourvus de lien avec l'opération de dépollution pyrotechnique. Dans ce cas, une dérogation aux dispositions de l'article 8 peut être demandée à titre exceptionnel.

Sur la demande du responsable du chantier désigné à l'article 16 du décret du 26 octobre 2005 susvisé, le maître d'ouvrage transmet aux autorités chargées d'approuver l'étude de sécurité pyrotechnique, conformément à l'article 8 du décret du 26 octobre 2005 susvisé, une demande de dérogation accompagnée de son avis, ainsi que de celui de l'autorité relevant du ministère de la défense concernée par l'activité opérationnelle visée et des mesures compensatoires prises. La demande d'approbation de l'étude de sécurité pyrotechnique modifiée est transmise concomitamment.

Les autorités chargées d'approuver l'étude de sécurité pyrotechnique se prononcent sur la demande de dérogation, après avoir pris l'avis de l'inspecteur de l'armement des poudres et explosifs.

Art. 11. – L'arrêté du 29 juin 2010 fixant les règles de détermination des distances d'isolement relatives aux chantiers de dépollution pyrotechnique est abrogé.

Art. 12. – Le directeur général du travail, le directeur central du service d'infrastructure de la défense et le directeur de la sécurité civile 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 le 12 septembre 2011.

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE*

*Le ministre de la défense
et des anciens combattants,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur adjoint
du cabinet civil et militaire,
J.-P. BODIN*

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de la sécurité civile,
J.-P. KIHL*

ANNEXES

ANNEXE I

DÉTERMINATION DES ZONES À RISQUE

L'étendue des zones d'effets dépend essentiellement de la configuration du terrain, des moyens de protection mis en place et de la nature et, en particulier, des propriétés des matières et produits explosifs considérés.

Les tableaux ci-dessous présentent les rayons des zones d'effets définies au sens de l'article 4. Ils sont établis pour des munitions de référence dans des situations de type terrain nu, mais aussi en tenant compte des réductions de zones liées à la configuration de découverte de l'objet pyrotechnique, ainsi qu'à la mise en place de dispositifs de protection efficaces.

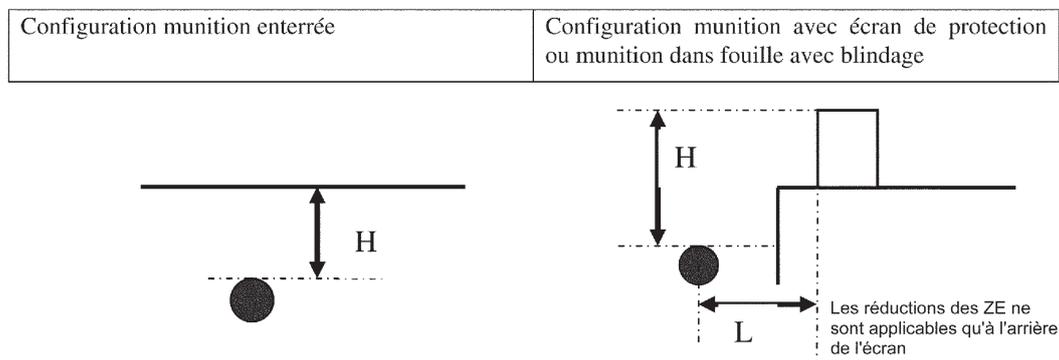
Ces zones d'effets sont globales et prennent en compte les effets liés au souffle, aux projections primaires et débris de cratère, au rayonnement thermique.

L'évaluation des zones d'effets pour le scénario d'événement pyrotechnique considéré se ramènera à l'exploitation de ces tableaux de référence par une approche majorante sur le cas à retenir au niveau du choix de la munition donneuse et de la configuration associée.

D'autres valeurs pourront être proposées pour des configurations particulières à justifier.

Les dispositions à la phase de destruction ne relèvent pas de cette annexe.

1. Etendue des zones d'effets (ZE) de différentes munitions de référence, en fonction de leur configuration



L : distance entre le milieu de la bombe et le pied de la protection.

H : hauteur entre le haut de la bombe et le sommet de la protection.

Les rayons minima des ZE de ces configurations sont fixés comme suit :

RI DES ZONES D'EFFETS en M	R1	R2	R3	R4	RLP (limite de portée des projections)
Limites inférieures	10	20	25	30	50

Pour les configurations « munition enterrée », les distances à partir desquelles le seuil de 20 mb (seuil au-delà duquel le risque bris de vitre devient négligeable) est franchi sont données à titre d'information et permet de vérifier qu'elles sont incluses dans les Z_{LP} .

RAYONS DES ZONES d'effets en mètres		R1	R2	R3	R4	RLP	SEUIL 20 MB
Bombe de 500 kg (280 kg éq. TNT)	Terrain nu	40	110	200	300	1 200	
	Enterrée sous 1 mètre	25	50	70	100	570	160
	Enterrée sous 2 mètres	13	25	35	50	260	80
	Enterrée sous 3 mètres	10	20	25	30	60	45

	RAYONS DES ZONES d'effets en mètres	R1	R2	R3	R4	RLP	SEUIL 20 MB
	Avec écran de protection avec H/L = 1	26	50	70	200	1 000	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	13	40	55	140	700	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	12	26	45	100	500	
Bombe de 250 kg (110 kg éq. TNT)	Terrain nu	30	80	160	270	1 000	
	Enterrée sous 1 mètre	25	50	70	100	520	90
	Enterrée sous 2 mètres	10	20	28	40	180	40
	Enterrée sous 3 mètres	10	20	25	30	50	15
	Avec écran de protection avec H/L = 1	18	35	50	180	900	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	30	40	130	650	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	30	40	90	450	
Bombe de 125 kg (45 kg éq. TNT)	Terrain nu	25	50	100	170	850	
	Enterrée sous 1 mètre	25	50	70	100	475	60
	Enterrée sous 2 mètres	10	20	25	30	100	22
	Enterrée sous 3 mètres	10	20	25	30	50	8
	Avec écran de protection avec H/L = 1	15	30	40	160	800	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	30	40	100	550	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	30	40	90	400	
Bombe GP de 100 lb (26 kg éq. TNT)	Terrain nu	20	40	70	125	600	

	RAYONS DES ZONES d'effets en mètres	R1	R2	R3	R4	RLP	SEUIL 20 MB
	Enterrée sous 1 mètre	10	20	25	40	160	40
	Enterrée sous 2 mètres	10	20	25	30	50	11
	Enterrée sous 3 mètres	10	20	25	30	50	3
	Avec écran de protection avec H/L = 1	15	30	40	90	450	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	30	40	70	300	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	30	40	50	220	
Obus de 155 mm (9 kg éq. TNT)	Terrain nu	10	40	100	180	800	
	Enterré sous 1 mètre	10	40	56	80	400	15
	Enterré sous 2 mètres	10	20	25	30	70	0
	Enterré sous 3 mètres	10	20	25	30	50	0
	Avec écran de protection avec H/L = 1	10	20	25	140	700	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	20	25	100	500	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	20	25	70	350	
Obus de 105 mm (3 kg éq. TNT)	Terrain nu	10	30	60	150	590	
	Enterré sous 1 mètre	10	20	28	40	200	0
	Enterré sous 2 mètres	10	20	25	30	50	0
	Enterré sous 3 mètres	10	20	25	30	50	0
	Avec écran de protection avec H/L = 1	10	20	25	110	550	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	20	25	80	380	

	RAYONS DES ZONES d'effets en mètres	R1	R2	R3	R4	RLP	SEUIL 20 MB
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	20	25	60	280	
Mortier de 81 mm (1 à 2 kg éq. TNT)	Terrain nu	10	30	50	70	400	
	Enterré sous 1 mètre	10	20	25	30	50	0
	Enterré sous 2 mètres	10	20	25	30	50	0
	Enterré sous 3 mètres	10	20	25	30	50	0
	Avec écran de protection avec H/L = 1	10	20	25	70	350	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	20	25	50	250	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	20	25	40	180	
Obus de 75 mm (750 g éq. TNT)	Terrain nu	10	30	50	70	520	
	Enterré sous 1 mètre (camouflet), cratère pour deux munitions	10	20	25	30	50	
	Enterré sous 2 mètres (camouflet)	10	20	25	30	50	
	Enterré sous 3 mètres (camouflet)	10	20	25	30	50	
	Avec écran de protection avec H/L = 1	10	20	25	70	400	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	20	25	60	280	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	20	25	40	200	
Grenade défensive (60 g éq. TNT)	Terrain nu	10	20	25	60	120	
	Enterrée sous 1 mètre (camouflet), cratère pour une dizaine de munitions	10	20	25	30	50	

	RAYONS DES ZONES d'effets en mètres	R1	R2	R3	R4	RLP	SEUIL 20 MB
	Enterrée sous 2 mètres (camouflet)	10	20	25	30	50	
	Enterrée sous 3 mètres (camouflet)	10	20	25	30	50	
	Avec écran de protection avec H/L = 1	10	20	25	60	100	
	Avec écran de protection avec H/L = 2	10	20	25	30	50	
	Avec écran de protection avec H/L = 3	10	20	25	30	50	
g ou kg éq. TNT = QTNT = masse de matière explosible exprimée en masse équivalente de TNT.							

Nota 1. – Les bombes de tranchée devront faire l'objet d'une étude particulière.

Nota 2. – Dans le cas où la munition attendue ne figure pas dans les tableaux ci-dessus, les valeurs des rayons des zones d'effets retenues seront déterminées soit par calcul, soit par analogie justifiée avec une munition de référence voisine.

2. Etendue des ZE du stockage temporaire de munitions et explosifs de pétardement

MUNITIONS DANS STRUCTURE DE STOCKAGE LÉGÈRE MERLONNÉE (CONTRE ÉCLATS RASANTS)					
Masse QTNT (kg)	R1 (m)	R2 (m)	R3 (m)	R4 (m)	RLP (m)
10	5	18	110	160	800
20	8	24	125	180	800
50	14	33	125	200	800
100	20	40	125	220	1 000

MUNITIONS DANS STRUCTURE DE STOCKAGE LÉGÈRE					
Masse QTNT (kg)	R1 (m)	R2 (m)	R3 (m)	R4 (m)	RLP (m)
10	30	80	135	200	800
50	40	110	180	270	800
100	50	125	200	300	1 000

EXPLOSIF NU EN CONTENEUR ISO (38 M ³)					
Masse QTNT (kg)	R1 (m)	R2 (m)	R3 (m)	R4 (m)	RLP (m)
10	30	70	110	150	600
50	40	90	140	190	600

EXPLOSIF NU ET CONFINEMENT EN MATIÈRE PLASTIQUE OU BOIS					
Masse QTNT (kg)	R1 (m)	R2 (m)	R3 (m)	R4 (m)	RLP (m)
10	5	15	20	50	200
50	15	30	40	80	200

QTNT = masse de matière explosible exprimée en masse équivalente de TNT.

3. *Etendue des ZE pour des munitions ou partie de munitions à effet thermique*

Pour ce type de munitions, ne générant que des effets thermiques, on utilise les formules forfaitaires suivantes valables en terrain nu et plat.

DÉSIGNATION de la zone	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄
Distance R à la charge de masse Q.	1° Dans le cas de matières ou objets de la sous-division 1.3 a :			
	$0 \leq R1 < 2,5 Q^{1/3}$	$\leq R2 < 3,5 Q^{1/3}$	$\leq R3 < 5 Q^{1/3}$	$\leq R4 < 6,5 Q^{1/3}$
	2° Dans le cas de matières ou objets de la sous-division 1.3 b :			
	$0 \leq R1 < 1,5 Q^{1/3}$	$\leq R2 < 2 Q^{1/3}$	$\leq R3 < 2,5 Q^{1/3}$	$\leq R4 < 3,25 Q^{1/3}$

4. *Etendue des ZE pour des munitions avec effets toxiques prépondérants (hors munitions chimiques)*

C'est, par exemple, le cas des fumigènes dont les effets thermiques sont limités en regard des effets toxiques potentiels. Une étude particulière est faite en tenant compte de la composition des fumées et des conditions atmosphériques.

ANNEXE II

TABLEAU DES PROBABILITÉS INTRINSÈQUES D'ÉVÈNEMENT PYROTECHNIQUE

Les tableaux suivants donnent une estimation des probabilités intrinsèques d'évènement pyrotechnique non désiré à affecter aux opérations couramment rencontrées sur les chantiers de dépollution selon le degré de sensibilité de la munition à l'égard des sollicitations possibles. Celles-ci peuvent varier en fonction, notamment, de la nature et de la sensibilité des matières ou objets explosifs impliqués dans l'opération et du mode opératoire.

Il est rappelé que, conformément à l'article 5, ces probabilités s'entendent pour une opération conduite de manière permanente, avec des opérateurs qualifiés conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 janvier 2006 susvisé.

PROBABILITÉ intrinsèque	P1	P2	P3	P4	P5
	$10^{-5} \leq \leq 10^{-4}$	$10^{-4} \leq \leq 10^{-3}$	$10^{-3} \leq \leq 10^{-2}$	$10^{-2} \leq \leq 10^{-1}$	$> 10^{-1}$

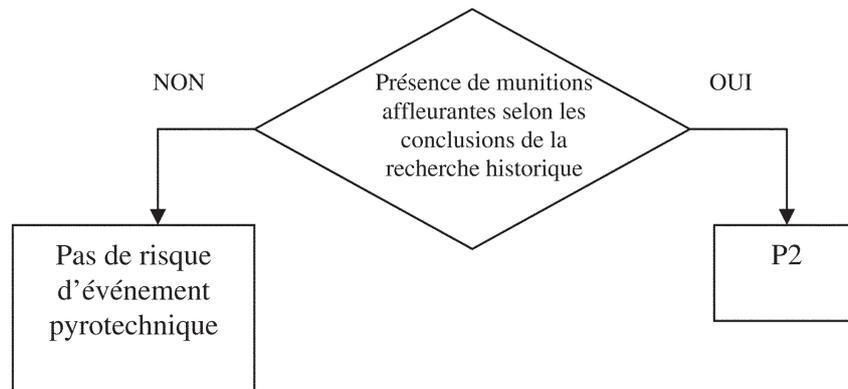
1. *Opération type : préparation du terrain*

Cette opération peut comporter les différentes phases suivantes :

- détection visuelle ;
- débroussaillage sans agression sur le sol ;
- démolition ou déconstruction de superstructures sans agression sur le sol ;
- diagnostic de pollution.

Cette dernière phase doit faire l'objet d'une analyse spécifique, afin de prendre en compte les risques particuliers d'agression induits par les moyens de détection utilisés.

Selon l'état du terrain, elles seront affectées des probabilités définies ci-dessous :



2. Opération type : identification des cibles

Cette opération comporte les phases suivantes :

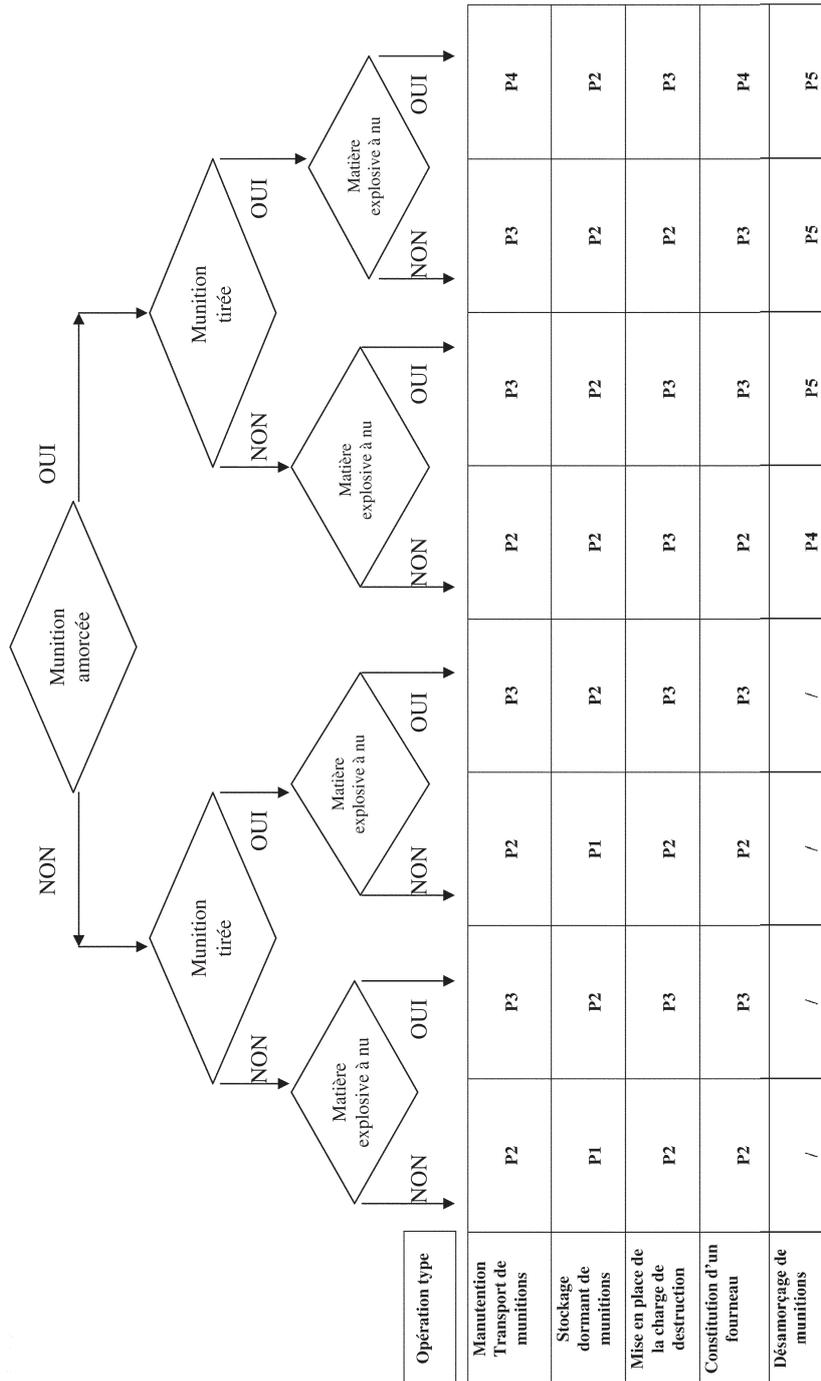
- dessouchage ;
- approche mécanique de la cible : cette phase doit s'effectuer à une distance minimale de la cible égale à 50 cm ;
- approche finale manuelle de la cible ;
- mise au jour manuelle ;
- identification sans déplacement.

Cette opération est affectée d'une probabilité d'événement pyrotechnique égale à P2.

Nota. – Le nombre d'opération type d'identification des cibles à prendre en compte dans le calcul du taux de présence (cf annexe 3) pourra être affecté d'un facteur $R_i = \text{nombre de munitions présentes} / \text{nombre de cibles détectées}$, si une étude particulière permet de le justifier.

3. Opération de traitement des cibles

La probabilité d'événement pyrotechnique affectée à chacune de ces opérations dépend de la configuration de la munition comme indiqué dans le logigramme ci-après :



4. Préparation des charges de destruction

OPÉRATION TYPE	
Stockage dormant, manutention et transport d'explosifs et d'artifices neufs en emballages admis au transport	P1
Préparation des charges de destruction (déballage, transport, découpage manuel, mise en place des détonateurs)	P2
Branchement des détonateurs électriques	P3

ANNEXE III

CALCUL DE LA PROBABILITÉ D'EXPOSITION
À UN ÉVÉNEMENT PYROTECHNIQUE

La classe de probabilité d'exposition PE_j d'un siège exposé est définie comme le produit du taux de présence Γ dans les ZE par la probabilité intrinsèque P_i de l'événement.

$$PE_j = \Gamma \times P_i$$

1. Evaluation du taux de présence Γ dans les ZE

L'évaluation de Γ est conduite différemment selon que l'on considère les zones de présence de travailleurs (ti) ou les installations avoisinantes au chantier (ai, bi et ci).

1.1. Zones de présence de travailleurs (ti) :

Les travailleurs sont généralement situés dans les ZE les plus dangereuses : on considère le nombre de jours d'activité pyrotechnique pour un type d'opération définie dans l'annexe II pour l'ensemble des munitions du chantier, sans distinction d'opérateur.

$$\Gamma = \frac{\text{durée totale de l'opération type pyrotechnique exprimée en jours}}{\text{jours/durée du chantier exprimée en jours}}$$

1.2. Installations avoisinantes (ai, bi, ci) :

Les installations avoisinantes au chantier sont spécifiques de ce chantier : on considère le nombre de jours d'activité pyrotechnique générant des zones d'effets externes ou, à défaut, la durée du chantier en nombre de jours.

$\Gamma = \frac{\text{durée totale de l'opération type pyrotechnique exprimée en jours}}{n \times 365 \text{ jours}}$,
avec n = durée du chantier arrondie à la valeur entière supérieure en termes d'années (on retient n = 1 si le chantier dure six mois, on retient n = 2 si le chantier dure quinze mois, etc.).

2. Probabilité d'exposition à un événement pyrotechnique (PE_j)

La valeur maximum que peut prendre PE détermine sa classe de probabilité j.

On considère que la valeur maximum de PE est égale à la valeur maximum de P_i multipliée par Γ .

En pratique, un changement de classe de probabilité implique donc une valeur de $\Gamma < 0,1$.

Limitations :

Aucun déclassement n'est possible pour la classe de probabilité P5 (c'est-à-dire si la probabilité intrinsèque est P5, la probabilité d'exposition est PE5).

Le déclassement pour PE est limité à une décade.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 21 octobre 2011

Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

NOR : ETSD1127236A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-24 et R. 5422-16 à R. 5422-17 ;

Vu la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de transition professionnelle ;

Vu la convention signée le 19 octobre 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la demande d'agrément signée le 20 juillet 2011 par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'Union professionnelle artisanale (UPA), 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) et la Confédération générale du travail (CGT) ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 5 octobre 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi consulté le 8 septembre 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de transition professionnelle.

Art. 2. – L'agrément des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1^{er} est donné pour toute la durée de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

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 le 6 octobre 2011.

Pour le ministre et par délégation :

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

B. MARTINOT

A N N E X E

CONVENTION DU 19 JUILLET 2011 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part,

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

La Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) ;

La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,

Vu les dispositions du code du travail,

Vu l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
Vu la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés,

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er}

La présente convention définit les conditions et les modalités d'application du contrat de sécurisation professionnelle précisées par l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du code du travail.

Le contrat de sécurisation professionnelle leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

CHAPITRE I^{er}

Bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle

Article 2

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle les salariés privés d'emploi :

a) Justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 (2^o et 3^o) du code du travail ;

b) Justifiant des conditions prévues aux articles 3, 4 (*c* et *f*) du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

c) Aptés physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 *d* du règlement annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Article 3

Les salariés privés d'emploi ne justifiant pas de la condition d'ancienneté visée à l'article 2 *a* de la présente convention ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle s'ils justifient des dispositions de l'article 2 (*b* et *c*) de la présente convention, dans les conditions particulières prévues aux articles 15, paragraphe 2, et 16, alinéa 2, de la présente convention.

Article 4

A titre expérimental, sur un bassin d'emploi donné, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat conclu pour la durée d'un chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national.

CHAPITRE II

Procédure d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle

Article 5

§ 1. – Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit, du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues au paragraphe 2 du présent article.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- du délai de vingt et un jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu.

Le document remis au salarié comporte également un volet-bulletin d'acceptation détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

§ 2. – Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé (1).

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- et lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

(1) S'agissant des salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4, alinéa 2, du code du travail, les documents d'information prévus au paragraphe 1 de l'article 5 peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Article 6

§ 1. – Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 5, paragraphe 1, de la présente convention. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

§ 2. – L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle est arrêté par l'Unédic et remis par Pôle emploi à l'employeur, à sa demande.

Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu.

§ 3. – L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

Article 7

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de douze mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Article 8

Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, le conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information en lieu et place de son employeur. Le salarié peut souscrire au contrat de sécurisation professionnelle dans un délai de vingt et un jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. A compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

CHAPITRE III

Les prestations d'accompagnement

Article 9

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national, est confié à Pôle emploi, qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Article 10

Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les huit jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de prébilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de prébilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de prébilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de prébilan.

Article 11

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan de sécurisation professionnelle qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...);
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Article 12

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont celles qui permettent un retour rapide à l'emploi durable et qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle, et dans les conditions prévues à l'article 27 de la présente convention.

Article 13

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne peut excéder trois mois.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

Article 14

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité, dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder douze mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

CHAPITRE IV

L'allocation de sécurisation professionnelle

Article 15

§ 1. – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 80 % de leur salaire journalier de référence.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 13, 14 et 20 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle visés à l'article 3 de la présente convention est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par les articles 15, 16, 17, 18, paragraphe 2, et 20 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 3. – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle et celui de la pension d'invalidité.

§ 4. – Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations tel qu'il est fixé au dernier alinéa de l'article 15 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle.

Article 16

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de douze mois à compter de la prise d'effet du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour les bénéficiaires visés à l'article 3 de la présente convention, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Article 17

L'allocation de sécurisation professionnelle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

a) Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des cas visés à l'article 13 de la présente convention ;

b) Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

c) Est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;

d) Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1, de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

e) Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;

f) Cesse de remplir la condition visée à l'article 4 c du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

g) A conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

Article 18

Les articles 26, 35 et 36 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

CHAPITRE V

Prescription

Article 19

Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle et de l'indemnité différentielle de reclassement est de deux ans suivant leur fait générateur.

CHAPITRE VI

Suivi de l'exécution des prestations d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle

Article 20

§ 1. – Un document écrit formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi, et précise les prestations fournies.

Il précise les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. – Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

CHAPITRE VII

Financement du contrat de sécurisation professionnelle

Article 21

Les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'Unédic correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation sont affectées aux prestations d'accompagnement. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Article 22

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 2 de la présente convention en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1 (2^o et 3^o) du code du travail.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à trois mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés visés à l'article 3 de la présente convention qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Article 23

En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés visés aux articles 2 et 3 de la présente convention, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à deux mois de salaire brut, portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 8 de la présente convention.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

Article 24

Une convention Etat-Unédic fixe les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'Etat.

CHAPITRE VIII

Recouvrement

Article 25

§ 1. – Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles 21, 22 et 23 de la présente convention est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. – Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité fixée au paragraphe 1 du présent article sont passibles de majorations de retard.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Il est appliqué :

- une majoration de retard de 10 % du montant des contributions qui n'ont pas été versées à la date limite d'exigibilité. Cette majoration est applicable une fois entre le premier jour suivant la date limite d'exigibilité des contributions et le dernier jour du troisième mois suivant cette même date. La majoration est due pour cette période trimestrielle ainsi déterminée, même si elle est incomplète ;

- des majorations de retard fixées à 2 % par trimestre à compter du premier jour du quatrième mois suivant la date limite d'exigibilité des contributions. Ces majorations de retard sont calculées par période trimestrielle ; elles sont dues pour toute période trimestrielle ainsi déterminée, même si elle est incomplète.

§ 3. – Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations de la présente convention est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, invitant l'intéressé à régulariser sa situation dans les quinze jours.

Article 26

§ 1. – Remise des contributions.

Une remise partielle ou totale des contributions restant dues par un employeur bénéficiant d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde peut être accordée lorsqu'une telle remise préserve les intérêts généraux de l'assurance chômage.

Une remise partielle des contributions restant dues par un employeur en redressement ou liquidation judiciaire peut être accordée lorsqu'un paiement partiel sur une période donnée est de nature à mieux préserver les intérêts du régime qu'un paiement intégral sur une période plus longue.

§ 2. – Remise des majorations de retard et délais de paiement.

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25, paragraphe 2, peut être consentie aux débiteurs de bonne foi ou justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les majorations de retard prévues à l'article 25, paragraphe 2, dues à la date du jugement d'ouverture, sont remises d'office.

Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions sont accordées dans les conditions de l'accord d'application n° 12 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 3. – Prescriptions.

a) La mise en demeure visée à l'article 25, paragraphe 3, de la présente convention ne peut concerner que les contributions et majorations de retard exigibles dans les trois ans précédant la date de son envoi.

L'action civile en recouvrement se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par trois ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par dix ans suivant l'expiration du délai imparté par la mise en demeure. La prescription de l'action éteint la créance.

Lorsque le montant de la créance est inférieur à un seuil fixé par l'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau de l'Unédic, la créance est éteinte au terme d'un délai de trois ans qui court à compter de la fin de l'exercice comptable au cours duquel la créance est née.

b) La demande de remboursement des contributions et majorations de retard indûment versées se prescrit par trois ans à compter de la date à laquelle ces contributions et majorations ont été acquittées.

CHAPITRE IX

Détermination des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle

Article 27

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat, est à la recherche d'un emploi peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente.

La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

CHAPITRE X

Dispositions diverses

Article 28

La présente convention confie à l'Unédic la gestion des contrats de sécurisation professionnelle proposés par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime conformément à l'article L. 5424-2 (2°) dudit code.

CHAPITRE XI

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

Article 29

§ 1. – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2011 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013.

Elle peut être renouvelée si les signataires de la présente convention constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies.

Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.

§ 2. – La présente convention s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} septembre 2011.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

CHAPITRE XII

Révision

Article 30

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention conviennent, dans l'hypothèse où le contrat de sécurisation professionnelle générerait un surcoût pour l'Unédic, par rapport au coût de la convention de reclassement personnalisé, de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour revoir les paramètres du dispositif.

Article 31

La présente convention sera déposée à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 19 juillet 2011, en quatre exemplaires originaux.

Pour le MEDEF
Pour la CGPME
Pour l'UPA

Pour la CFDT
Pour la CFE-CGC
Pour la CFTC
Pour la CGT
Pour la CGT-FO

Les parties signataires du présent accord conviennent de proroger la durée de validité de la convention du 20 février 2010 relative aux conventions de reclassement personnalisé jusqu'à la date d'entrée en vigueur, et au plus tard jusqu'au 31 août 2011, des textes destinés à remplacer ce dispositif.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

MEDEF
CGPME
UPA

CFDT
CFE-CGC
CFTC
CGT-FO

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2011

Arrêté du 6 octobre 2011 portant nomination à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (région Limousin)

NOR : ETSF1127514A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 6 octobre 2011, Mme Viviane Dupuy-Christophe, directrice adjointe du travail, est nommée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin et est chargée des fonctions de responsable du pôle « politique du travail », pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2011

Arrêté du 6 octobre 2011 portant nomination à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (région Centre)

NOR : ETSF1127522A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 6 octobre 2011, Mme Dorine Gardin, directrice du travail, est nommée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre et chargée des fonctions de responsable du pôle « entreprises, emploi, économie », pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2011.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2011

Arrêté du 10 octobre 2011 portant nomination de membres de la Commission nationale de la négociation collective et des deux sous-commissions constituées en son sein

NOR : ETST1127581A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 10 octobre 2011 :

Sont nommés membres de la Commission nationale de la négociation collective, en qualité de représentants des salariés :

Sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT)

En tant que membres titulaires :

M. Mohammed OUSSEDIK.
M. Paul FOURIER.
Mme Sylviane LEJEUNE.
M. Alain MENNESSON.
M. Philippe PEUCHOT.
Mme Chantal MARTIAL.

En tant que membres suppléants :

M. Michel PETOT.
M. Philippe ANTOINE.
Mme Christine CANALE.
Mme Michèle CHAY.
M. Emmanuel LEPINE.
M. Joël COLPIN.
M. Bruno CORNET.
M. Dominique DIDIER.
M. Thierry FRANCHI.
M. Emmanuel GRUAND.
M. Jean-Pierre GABRIEL.
Mme Martine URQUIZA.

Sont nommés membres de la sous-commission des conventions et accords, en qualité de représentants des salariés :

Sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT)

En tant que membre titulaire :

Mme Sylviane LEJEUNE.

En tant que membres suppléants :

M. Michel PETOT.
M. Alain MENNESSON.

Sont nommés membres de la sous-commission des salaires, en qualité de représentants des salariés :

Sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT)

En tant que membre titulaire :

Mme Sylviane LEJEUNE.

En tant que membres suppléants :

Mme Annie BERTELLE.
Mme Marie-Cécile RIVALLAND.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 22 octobre 2011

**Arrêté du 14 octobre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1128177A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 14 octobre 2011, M. Philippe DIDELOT, directeur adjoint du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine, est promu au grade de directeur du travail à compter du 1^{er} décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 29 octobre 2011

Arrêté du 14 octobre 2011 portant cessation de fonctions au cabinet de la ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle

NOR : *APPC1128315A*

La ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle,

Vu le décret du 14 novembre 2010 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret du 14 novembre 2010 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est mis fin à compter du 14 octobre 2011 aux fonctions de Mme Véronique Deprez Boudier, conseillère.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 14 octobre 2011.

NADINE MORANO

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 22 octobre 2011

Arrêté du 17 octobre 2011 fixant le nombre de postes offerts pour les concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail organisé au titre de l'année 2012

NOR : ETSO1126365A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 17 octobre 2011, le nombre de postes offerts aux concours externe, interne et au troisième concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail organisés au titre de l'année 2012 est fixé à 35, répartis respectivement comme suit :

- concours externe : 24 ;
- concours interne : 8 ;
- troisième concours : 3.

En outre, 2 postes sont offerts par la voie contractuelle aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 octobre 2011

**Arrêté du 20 octobre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1128804A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 20 octobre 2011, M. François FUMERON, inspecteur du travail, affecté à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 19 décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} novembre 2011

Arrêté du 21 octobre 2011 fixant les modèles d'imprimés à utiliser pour l'application de l'article L. 1221-12 du code du travail pour les salariés relevant du régime de protection sociale agricole

NOR : [AGRS1124105A](#)

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et du ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire en date du 21 octobre 2011, sont rendus obligatoires les imprimés suivants :

- déclaration préalable à l'embauche-DPAE, et sa notice explicative ;
- déclaration préalable à l'embauche-contrat de travail à durée déterminée à temps plein, et sa notice d'utilisation.

Ces imprimés sont conformes aux modèles enregistrés par la direction générale de la modernisation de l'Etat respectivement sous les numéros 14467*01 et 51546#01, 14468*01 et 51547#01.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} novembre 2011

Arrêté du 21 octobre 2011 portant nomination d'un directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes

NOR : ETSF1129024A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 21 octobre 2011, M. Jean-François Robinet, administrateur civil hors classe, est nommé directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes pour une durée de cinq ans à compter du 15 novembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 novembre 2011

Arrêté du 24 octobre 2011 portant agrément de l'avenant du 28 juillet 2011 à l'accord de branche du 21 décembre 2010 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales du Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit agricole

NOR : *ETSD1127233A*

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5212-8 et R. 5212-15 ;

Vu l'arrêté du 17 mai 2011 portant agrément de l'accord de branche conclu le 21 décembre 2010 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales du Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit agricole ;

Vu l'avenant du 28 juillet 2011 à l'accord de branche du 21 décembre 2010 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales du Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit agricole,

Arrête :

Art. 1^{er}. – L'avenant du 28 juillet 2011 à l'accord de branche conclu le 21 décembre 2010 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales du Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit agricole est agréé.

Art. 2. – 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 le 24 octobre 2011.

Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 novembre 2011

**Arrêté du 26 octobre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1129445A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 26 octobre 2011, Mme Sophie Giang, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur - unité territoriale des Bouches-du-Rhône, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 novembre 2011

**Arrêté du 26 octobre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1129448A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 26 octobre 2011, M. Alexandre Gherardi, inspecteur du travail, en fonctions, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur - unité territoriale des Alpes-Maritimes, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 31 décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 5 novembre 2011

**Arrêté du 28 octobre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1129629A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 28 octobre 2011, M. Jean Luc BERNARD, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine, unité territoriale de la Dordogne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 31 décembre 2011.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2011

Arrêté du 2 novembre 2011 portant nomination au conseil pédagogique et scientifique de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ETSO1118679A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 novembre 2011, sont nommés au conseil pédagogique et scientifique de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

1° Au titre des personnalités du monde de l'université et de la recherche dans le domaine des sciences de l'éducation et de la formation des adultes :

Christian Chauvigne, directeur de l'évaluation et du développement pédagogique de l'Ecole des hautes études en santé publique ;

Michel Mine, professeur de droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers ;

Pierre Ramon-Baldie, directeur de la recherche et du développement EN3S ;

2° Au titre des personnalités ayant une expertise sur les questions de travail (droit du travail, conditions de travail, organisation du travail) :

Philippe Auvergnon, directeur de recherche au centre national de la recherche scientifique, directeur du centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale à l'université Montesquieu - Bordeaux-IV ;

Laurent Balas, directeur de l'agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail, délégué régional de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail en Rhône-Alpes ;

Annie Medina, doyenne du corps professoral d'ESCP-EAP, avocate au barreau de Paris ;

Pierre-Yves Verkindt, professeur à l'université de Paris-I - Panthéon-Sorbonne ;

3° Au titre des personnalités ayant une expertise sur les questions de l'emploi et de la formation professionnelle :

Annie Gauvin, directrice des études, de l'évaluation et des affaires internationales à la direction générale de Pôle emploi ;

Martine Le Boulaire, directrice du développement, directrice d'Entreprise et personnel à Lyon ;

Annie Fouquet, présidente de la Société française d'évaluation ;

Eric Verdier, directeur de recherche au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail ;

4° Au titre des personnalités ayant une expertise sur les questions européennes et internationales :

Janine Goetschy, chargée de mission auprès de l'Union européenne ;

Claude Emmanuel Triomphe, directeur responsable des projets européens d'ASTREES ;

Jean-François Trogrlic, directeur du bureau de l'Organisation internationale du travail en France.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2011

**Arrêté du 3 novembre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1130016A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 3 novembre 2011, M. Jean-Paul Legros, inspecteur du travail, en fonctions, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2011

**Arrêté du 3 novembre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1130019A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 3 novembre 2011, Mme Isabelle Michoux, inspectrice du travail, en fonctions, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 31 décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 11 novembre 2011

**Arrêté du 3 novembre 2011 portant radiation
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1130086A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 3 novembre 2011, M. François-Xavier DE RICAUD, directeur du travail, précédemment détaché dans l'emploi fonctionnel de directeur régional adjoint de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne en tant que responsable de l'unité territoriale de la Marne, est radié des cadres, suite à démission, à compter du 13 novembre 2011.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2011

Arrêté du 4 novembre 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture de concours interne et externe et du recrutement au titre des emplois réservés pour l'accès au corps des contrôleurs du travail

NOR : ETSO1125280A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 4 novembre 2011, indépendamment des dispositions législatives et réglementaires relatives aux emplois réservés aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre et de celles autorisant le recrutement par la voie contractuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, est autorisée au titre de l'année 2012 l'ouverture de concours pour le recrutement des contrôleurs du travail.

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours interne et externe auront lieu le 22 mars 2012 pour les épreuves obligatoires et le 23 mars 2012 pour l'épreuve facultative de langues étrangères.

Les épreuves orales d'admission seront organisées en septembre 2012.

Les inscriptions aux concours interne et externe s'effectueront par internet : <https://www.concours.travail.gouv.fr>, du 18 novembre 2011 au 12 décembre 2011, terme de rigueur.

Chaque candidat recevra, par voie postale, une confirmation de son inscription par internet.

En cas d'impossibilité matérielle de s'inscrire par voie télématique, les candidats pourront demander un dossier d'inscription par courrier à l'adresse suivante : ministère du travail, de l'emploi et de la santé, DAGEMO, RH1, section concours, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, du 18 novembre 2011 au 12 décembre 2011.

Le dossier d'inscription dûment rempli ou la confirmation d'inscription par internet devront être envoyés à l'adresse ci-dessus au plus tard le 22 décembre 2011, le cachet de la poste faisant foi, accompagné de la photocopie du diplôme requis pour les candidats externes, d'un état des services publics accomplis pour les candidats internes et des documents justificatifs pour les candidats déclarés handicapés demandant un aménagement d'épreuves.

Il est, par ailleurs, mis en place un recrutement au titre des dispositions législatives et réglementaires relatives aux emplois réservés du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Un dossier d'inscription sera adressé aux bénéficiaires de ces dispositions qui auront fait valider leur « passeport professionnel » et qui auront été inscrits sur la liste d'aptitude du ministère de la défense à la date du 12 décembre 2011, à condition que ceux-ci aient déclaré être intéressés par un recrutement national dans le corps des contrôleurs du travail et soient titulaires du diplôme requis pour accéder à ce corps par le concours externe.

Le dossier d'inscription devra être retourné complété au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, DAGEMO, RH1, section concours, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, au plus tard le 22 décembre 2011, le cachet de la poste faisant foi.

Les épreuves écrites de présélection auront lieu le 22 mars 2012 pour les épreuves obligatoires et le 23 mars 2012 pour l'épreuve facultative de langues étrangères. Les épreuves orales de sélection seront organisées fin septembre 2012.

Les épreuves écrites se dérouleront dans les centres suivants :

En métropole :

Ajaccio, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Châlons-en-Champagne, Clermont-Ferrand, Dijon, Lille, Limoges, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Orléans, Paris, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse.

Outre-mer :

Basse-Terre, Cayenne, Fort-de-France, Mamoudzou, Nouméa, Papeete, Saint-Denis de La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cependant, des centres pourront être supprimés ou créés suivant le nombre et la localisation des candidatures enregistrées.

Un arrêté sera pris ultérieurement pour fixer le nombre de postes offerts.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 11 novembre 2011

**Arrêté du 4 novembre 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1130141A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 4 novembre 2011, M. Ababacar Ndiaye, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} décembre 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2011

Arrêté du 4 novembre 2011 portant nomination d'un directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

NOR : ETSF1130199A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 4 novembre 2011, M. Laurent Vilboeuf directeur du travail, est nommé directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France pour une durée de cinq ans à compter du 14 novembre 2011.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 novembre 2011

Arrêté du 9 novembre 2011 fixant la liste des services dans lesquels exercent des agents principaux des services techniques de 1^{re} catégorie des ministères chargés des affaires sociales

NOR : ETSR1130155A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, la ministre des solidarités et de la cohésion sociale et le ministre de la fonction publique,

Vu le décret n° 75-888 du 23 septembre 1975 modifié portant dispositions applicables aux emplois d'agent principal des services techniques ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel commun au ministère du travail et des affaires sociales siégeant en formation conjointe avec le comité technique paritaire ministériel de la jeunesse et des sports en date du 10 octobre 2011,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – En application de l'article 11 du décret du 23 septembre 1975 susvisé, la liste des services techniques ayant vocation à accueillir des agents principaux des services techniques de 1^{re} catégorie du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et du ministère des solidarités et de la cohésion sociale figure dans le tableau annexé au présent arrêté.

Art. 2. – La directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 9 novembre 2011.

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*
Pour le ministre et par délégation :
*Le sous-directeur du droit du personnel
et des relations sociales,*
E. WAISBORD

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur du budget :
Le sous-directeur,
R. GINTZ

*La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,*
Pour la ministre et par délégation :
*Le sous-directeur du droit du personnel
et des relations sociales,*
E. WAISBORD

Le ministre de la fonction publique,
Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement
du directeur général de l'administration
et de la fonction publique :
La sous-directrice,
M. BERNARD

A N N E X E

Administration centrale

LOCALISATION		SERVICE	NOMBRE d'emplois
75	Bureau des cabinets (secteur santé)	Intendance	1
75	Bureau des cabinets (secteur travail)	Garage	1
75	Direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services	Bureau des équipements au sein de la sous-direction des services généraux et de l'immobilier	2
75	Direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services	Bureau de la gestion immobilière au sein de la sous-direction des services généraux et de l'immobilier	2

Services déconcentrés

LOCALISATION		SERVICE	NOMBRE d'emplois
69	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Rhône-Alpes	Secrétariat général	2
30	Direction départementale de la cohésion sociale du Gard	Secrétariat général	1

Agences régionales de santé

LOCALISATION		SERVICE	NOMBRE d'emplois
35	Agence régionale de santé d'Ille-et-Vilaine	Direction des ressources humaines	1
75	Agence régionale de santé d'Ile-de-France	Département des moyens généraux	1
34	Agence régionale de santé de Languedoc-Roussillon	Département des affaires générales	1

Autres établissements publics

LOCALISATION		SERVICE	NOMBRE d'emplois
35	Ecole des hautes études en santé publique	Service de gestion des équipements collectifs	3
73	Institut national de jeunes sourds de Chambéry	Services généraux	2
57	Institut national de jeunes sourds de Metz	Services généraux	3
75	Institut national de jeunes sourds de Paris	Secrétariat général	3

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 novembre 2011

Arrêté du 9 novembre 2011 modifiant l'arrêté du 22 février 2002 fixant les catégories de référence pour l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité

NOR : ETSR1130163A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, la ministre des solidarités et de la cohésion sociale et le ministre de la fonction publique,

Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés ;

Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés ;

Vu l'arrêté du 22 février 2002 modifié fixant les catégories de référence pour l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Le tableau de l'article 1^{er} de l'arrêté du 22 février 2002 susvisé est complété comme suit :

PERSONNEL TITULAIRE du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et du ministère des solidarités et de la cohésion sociale	CATÉGORIES
Agent principal des services techniques	3 ^e

Art. 2. – La directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui prend effet au 1^{er} janvier 2012 et qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 9 novembre 2011.

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le sous-directeur du droit du personnel
et des relations sociales,*

E. WAISBORD

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,*

porte-parole du Gouvernement,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur du budget :

Le sous-directeur,

R. GINTZ

*La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,*

Pour la ministre et par délégation :

*Le sous-directeur du droit du personnel
et des relations sociales,*

E. WAISBORD

Le ministre de la fonction publique,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur général
de l'administration et de la fonction publique :

La sous-directrice,

M. BERNARD

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 5 novembre 2011

Décision du 28 octobre 2011 portant délégation de signature (direction de l'administration générale et de la modernisation des services)

NOR : ETSO1129466S

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

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 le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu les arrêtés du 25 octobre 2010 modifiés relatifs à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions et en bureaux ;

Vu la décision du 20 septembre 2011 portant délégation de signature (direction de l'administration générale et de la modernisation des services),

Décide :

Art. 1^{er}. – Après l'article 8 de la décision du 20 septembre 2011 susvisée, il est ajouté un article 8-1 ainsi rédigé :

« Art. 8-1. – Délégation est donnée à Mme Mylène DEMAUVE, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH1 chargé de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, du recrutement, de la formation, du suivi des parcours professionnels et de l'évaluation et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

Art. 2. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 28 octobre 2011.

J. BLONDEL

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 novembre 2011

Décision du 3 novembre 2011 portant délégation de signature (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

NOR : EFID1130007S

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement, notamment son article 3 ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 relatif à l'organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 18 septembre 2008 portant nomination du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 12 janvier 2009 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2005 relatif à l'organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 21 avril 2009 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2005 relatif à l'organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 8 octobre 2009 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 22 mars 2010 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 6 septembre 2010 modifiant l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu la décision du 7 janvier 2011 portant délégation de signature,

Décide :

Art. 1^{er}. – L'article 24 de la décision du 7 janvier 2011 susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 24. – Délégation est donnée à M. Raphaël Arnoux, administrateur civil, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du Fonds national de l'emploi et au nom du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la santé, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

Art. 2. – Après l'article 48 de la décision du 7 janvier 2011, il est ajouté un article rédigé de la manière suivante :

« Art. 48-1. – Délégation est donnée à M. Nicolas Beauque, attaché principal d'administration, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de la gestion des programmes du Fonds social européen et au nom du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la santé, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

Art. 3. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 novembre 2011.

B. MARTINOT

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2011

Avis de vacance d'un emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

NOR : ETSF1127600V

1. L'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la région Nord - Pas-de-Calais est vacant à compter du 1^{er} novembre 2011.

En application des dispositions de l'article 9 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, dont relève l'emploi précité, les candidatures à cet emploi doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, à l'adresse suivante :

– délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (DGP) 20, avenue de Ségur, 75007 Paris (dgp.rh@direccte.gouv.fr). Les candidatures devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

2. Aux termes de l'article 1^{er} du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009, qui les crée, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Elles sont chargées :

- des actions d'inspection de la législation du travail ;
- des actions de développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans les domaines de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, du marché du travail, de la formation professionnelle continue, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales, des services et du tourisme, ainsi que de celles, dans les domaines de l'intelligence économique et de la sécurité économique ;
- des actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, de protection économique des consommateurs et de sécurité des consommateurs ainsi que de contrôle dans le domaine de la métrologie.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, est chargé, sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de sa compétence, sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département – à l'exception des missions relatives aux actions d'inspection de la législation du travail, d'une part, et des pouvoirs d'enquête et d'investigation exercés sous le contrôle de l'autorité judiciaire, d'autre part – du pilotage et de la mise en œuvre des politiques susmentionnées. Il coordonne l'activité des pôles « politique du travail », « entreprises, emploi et économie », « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie », du secrétariat général et des unités territoriales.

Il a autorité sur l'ensemble des agents affectés au sein de la direction régionale.

Les effectifs de la DIRECCTE du Nord-Pas-de-Calais s'élèvent à 638 emplois. Cette direction régionale comprend 3 unités territoriales (Nord-Lille, Nord-Valenciennes, Pas-de-Calais). Elle est située 70, rue Saint-Sauveur, à Lille (59).

3. Le candidat doit disposer d'une expérience en matière de coordination de l'activité de services aux compétences variées, de management et d'animation d'équipes.

Il doit savoir faire preuve de réelles capacités relationnelles au service de la conduite du dialogue social, de l'intégration des services regroupés au sein de la DIRECCTE et de la concertation avec les divers partenaires qui concourent localement à la mise en œuvre des politiques publiques.

En outre, il doit remplir les conditions statutaires posées par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 précité.

Tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de M. Marc El Nouchi, délégué général au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (marc.elnouchi@direccte.gouv.fr / 01-40-56-42-31), de M. Jean Le Gac, responsable du pôle Ressources Humaines de la DGP (jean.le-gac@direccte.gouv.fr / 01-40-56-58-04) et de Mme Corinne Crevot, chargée de mission (corinne.crevot@direccte.gouv.fr / 01-40-56-66-50).

S'agissant de services déconcentrés communs, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 octobre 2011

Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur

NOR : PRMG1129412V

Un emploi de sous-directeur des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail est vacant à la direction générale du travail (DGT), à l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, à compter du 1^{er} janvier 2012.

La sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail est chargée :

- d'élaborer, mettre en œuvre et évaluer la politique d'amélioration des conditions de travail et de protection de la santé et de la sécurité au travail, à travers la préparation et l'élaboration des textes réglementaires mais aussi la conception de plans d'action gouvernementaux tels que le Plan Santé au travail ;
- d'assurer la tutelle de deux opérateurs intervenant dans le champ concerné, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- de suivre la négociation, la transposition, l'application et l'évaluation des directives européennes intervenant dans le champ de la santé au travail. Elle assure le secrétariat du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

La sous-direction est composée de trois bureaux, rassemblant 57 agents principalement de catégorie A, combinant des profils de compétence variés (administrateurs civils, attachés, ingénieurs, inspecteurs du travail notamment) :

- le bureau de la politique et des acteurs de la prévention ;
- le bureau des risques chimiques, physiques et biologiques ;
- le bureau des équipements et des lieux de travail.

Le sous-directeur a comme missions principales l'animation et le management des équipes de la sous-direction à travers la fixation d'objectifs et de priorités d'action, eux-mêmes construits au regard des priorités de la direction ; un travail d'échange et de partenariat avec l'ensemble des acteurs œuvrant aux côtés de la DGT à la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité au travail, partenaires sociaux, organismes préventeurs, branche AT/MP. L'emploi proposé conduira son titulaire à développer et à entretenir des relations étroites, naturellement en interne à la DGT mais aussi avec l'ensemble des composantes du ministère (DIRECCTE, autres directions d'administration centrale) et avec d'autres partenaires externes (branche AT/MP, INRS, OPPBTP, ANACT, ANSES, ANR, AFNOR, ...), mais aussi avec les partenaires sociaux (fédérations professionnelles, organisations syndicales).

Les principales compétences et aptitudes requises pour cet emploi sont :

- une forte aptitude au management d'équipes, au pilotage et à la prise de décisions ;
- des capacités de dialogue et d'aptitude à la négociation ;
- des compétences dans les domaines juridiques, la gestion par projet et l'élaboration de plans d'actions, le pilotage stratégique d'opérateurs (tutelle, contrats d'objectifs et de performance) ;
- des qualités relationnelles.

Tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail et auprès de Mme Valérie Delahaye-Guillocheau, chef de service à la DGT (téléphone : 01-44-38-25-02).

Conformément aux dispositions du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat, les candidatures accompagnées d'un curriculum vitae, doivent être transmises, par la voie hiérarchique, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction des ressources humaines (bureau des personnels d'encadrement et des agents non titulaires [DRH 1 A], 14, avenue Duquesne, 75350 paris 07 SP).

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 octobre 2011

Avis de vacance d'un emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

NOR : ETSF1129196V

L'emploi de directeur régional adjoint, responsable du pôle « politique du travail », dans la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Picardie, est vacant.

Créées par décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi et de la protection du consommateur.

Placé sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, le directeur régional adjoint, responsable du pôle « politique du travail » est chargé de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail, en application des dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot, (dgp.rh@direccte.gouv.fr@direccte.gouv.fr ou 01-40-56-66-50).

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, les candidatures doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, à l'adresse suivante : délégation générale de pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (DGP) – pôle RH – 20, avenue de Ségur, 75007 Paris ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr.

S'agissant de services déconcentrés communs, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.