

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

BULLETIN

Officiel

N° 6 - 30 juin 2012



Emploi
Travail
Formation
professionnelle
Dialogue social

Directeur de la publication : Joël BLONDEL

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

Sommaire chronologique

Textes

4 mai 2012

Circulaire DGEFP n° 2012-08 du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle 1

10 mai 2012

Arrêté du 10 mai 2012 portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle 2

Arrêté du 10 mai 2012 portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 3

25 mai 2012

Arrêté du 25 mai 2012 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Didier Brassart 4

31 mai 2012

Arrêté du 31 mai 2012 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne à Mme Isabelle Notter 5

Sommaire thématique

Textes

Action sociale

- Arrêté du 10 mai 2012** portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle 2
- Arrêté du 10 mai 2012** portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 3

Chômage partiel

- Circulaire DGEFP n° 2012-08 du 4 mai 2012** relative à la mise en œuvre de l'activité partielle 1

DIRECCTE

- Arrêté du 25 mai 2012** confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Didier Brassart 4
- Arrêté du 31 mai 2012** confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne à Mme Isabelle Notter 5

Indemnisation du chômage

- Circulaire DGEFP n° 2012-08 du 4 mai 2012** relative à la mise en œuvre de l'activité partielle 1

Nomination

- Arrêté du 10 mai 2012** portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle 2
- Arrêté du 10 mai 2012** portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 3
- Arrêté du 25 mai 2012** confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Didier Brassart 4
- Arrêté du 31 mai 2012** confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne à Mme Isabelle Notter 5

Sommaire des textes parus au Journal officiel

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} juin 2012)	6
Ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} juin 2012)	7
Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012 relative à la partie législative du code du travail applicable à Mayotte portant extension et adaptation du livre préliminaire et d'une partie des livres I ^{er} , II et IV (<i>Journal officiel</i> du 8 juin 2012)	8
Ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012 relative à la partie législative du code du travail applicable à Mayotte portant extension et adaptation du livre préliminaire et d'une partie des livres I ^{er} , II et IV (<i>Journal officiel</i> du 8 juin 2012)	9
Décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (<i>Journal officiel</i> du 25 mai 2012)	10
Arrêté du 18 mai 2012 portant nomination au cabinet du ministre (<i>Journal officiel</i> du 22 mai 2012)	11
Arrêté du 24 mai 2012 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} juin 2012)	12
Arrêté du 24 mai 2012 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} juin 2012)	13
Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination d'un responsable de l'unité territoriale du Gers à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées (<i>Journal officiel</i> du 12 juin 2012)	14
Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de responsable de l'unité territoriale de la Lozère à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon (<i>Journal officiel</i> du 12 juin 2012)	15
Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de responsable de l'unité territoriale du Territoire de Belfort à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté (<i>Journal officiel</i> du 12 juin 2012)	16
Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de secrétaire général de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes (<i>Journal officiel</i> du 12 juin 2012)	17
Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de secrétaire général de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne (<i>Journal officiel</i> du 12 juin 2012)	18
Arrêté du 29 mai 2012 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012) ..	19
Arrêté du 30 mai 2012 portant nomination au cabinet du ministre (<i>Journal officiel</i> du 8 juin 2012)	20
Arrêté du 31 mai 2012 portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à deux sous-commissions constituées en son sein (<i>Journal officiel</i> du 7 juin 2012)	21
Arrêté du 31 mai 2012 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 8 juin 2012)	22
Arrêté du 1^{er} juin 2012 portant nomination du directeur par intérim de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (<i>Journal officiel</i> du 9 juin 2012)	23
Arrêté du 1^{er} juin 2012 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 du code du travail, afférente à l'année 2011, conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51 et L. 6331-52 du code du travail (<i>Journal officiel</i> du 12 juin 2012)	24
Arrêté du 1^{er} juin 2012 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 13 juin 2012)	25
Arrêté du 7 juin 2012 portant nomination à la Commission nationale de la certification professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 8 juin 2012)	26
Arrêté du 7 juin 2012 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 15 juin 2012) ..	27
Arrêté du 11 juin 2012 portant nomination au cabinet du ministre (<i>Journal officiel</i> du 15 juin 2012)	28

Décision du 11 juin 2012 portant délégation de signature (direction générale du travail) (<i>Journal officiel</i> du 15 juin 2012)	29
Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur (<i>Journal officiel</i> du 24 mai 2012)	30
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} juin 2012)	31
Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 2 juin 2012)	32
Avis de vacance de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	33
Avis de vacance de l'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Lorraine (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	34
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	35
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	36
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	37
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	38
Avis relatif au renouvellement d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	39
Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 6 juin 2012)	40
Avis de vacance d'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (<i>Journal officiel</i> du 7 juin 2012)	41
Avis relatif à l'extension d'un avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières (<i>Journal officiel</i> du 7 juin 2012)	42
Avis relatif à l'extension d'un avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I de branche) dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières (<i>Journal officiel</i> du 13 juin 2012)	43
Avis de vacance de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Tarn-et-Garonne au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées (<i>Journal officiel</i> du 14 juin 2012)	44
Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 15 juin 2012) ..	45
Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 15 juin 2012) ..	46

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Chômage partiel Indemnisation du chômage

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction des mutations de l'emploi
et du développement de l'activité

Mission Fonds national de l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2012-08 du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle

NOR : ETSD1222939C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Code du travail, articles L. 5122-1 à L. 5122-5, R. 5122-1 et suivants ;
- Circulaire CDE n° 39-85 du 15 juillet 1985 relative au chômage partiel ;
- Circulaire n° 2001-21 du 18 juillet 2001 relative à l'allocation spécifique de chômage partiel prise en application du décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 et du décret n° 2001-557 du 28 juin 2001 (à l'exception des fiches n° 1 et 7 qui ont été abrogées) ;
- Circulaire DGEFP n° 2009-17 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- Instruction DGEFP n° 2008-19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements ;
- Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi, modifiée par l'instruction DGEFP n° 2009-30 du 6 juillet 2009.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et collectivités d'outre-mer ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs des unités territoriales.

L'instruction DGEFP n° 2010-13 du 30 mars 2010 relative à la mise en œuvre du chômage partiel est abrogée.

Dans le contexte de la crise économique et financière de 2008, l'activité partielle a démontré sa capacité à soutenir efficacement des entreprises confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles. Elle a permis d'offrir une alternative aux licenciements pour motif économique.

Ainsi, à l'issue du sommet sur la crise qui s'est tenu le 18 janvier 2012 pour déterminer les mesures d'urgence visant à faire face au ralentissement de la croissance depuis le second trimestre 2011, le gouvernement et les partenaires sociaux, dans le cadre de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) signés les 13 janvier et 6 février 2012, ont décidé de développer ce dispositif dans le but, notamment, d'en faciliter l'accès aux petites et moyennes entreprises.

Cette réforme, mise en œuvre par les décrets des 7 février, 28 février et 9 mars 2012, s'articule autour de trois axes.

1. Une activité partielle plus attractive

L'indemnisation de l'activité partielle a été améliorée

Au titre de l'allocation spécifique, le taux horaire a été porté de 3,84 € à 4,84 € dans les entreprises comptant jusqu'à 250 salariés et de 3,33 € à 4,33 € dans les entreprises de plus de 250 salariés, soit une augmentation d'un euro pour toute heure chômée à compter du 1^{er} mars 2012. Les heures chômées antérieurement restent indemnisées sur la base des anciens taux.

En ce qui concerne l'allocation partielle de longue durée (APLD), le contingent des 50 premières heures, qui était à la charge de l'État, est supprimé. Le taux de l'APLD, pris en charge par l'UNEDIC dès la première heure, est fixé à 2,90 € pour les conventions conclues à partir du 1^{er} mars 2012.

Pour les conventions d'APLD en cours d'exécution à la date d'entrée en vigueur de la réforme, j'appelle votre attention sur la nécessité de proposer aux entreprises, dont le contingent des 50 premières heures n'aurait pas été entièrement consommé, de modifier le cas échéant, par voie d'avenant, le taux horaire de l'APLD. Pour les entreprises qui ont dépassé ce contingent, elles conservent le bénéfice du taux applicable antérieurement (3,90 € à partir de la 51^e heure) sans cependant pouvoir prolonger, par avenant, la durée de la convention conclue initialement.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 (dont les dispositions entrent en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'agrément) reprend des dispositions inscrites dans l'accord du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et dans celui du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel qui avaient cessé de produire leurs effets à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il prévoit ainsi de supprimer toute distinction, en termes de droits, entre les situations d'activité partielle et de travail effectif au regard :

1. De l'acquisition des droits à congés payés. Ainsi, les périodes de chômage partiel sont prises intégralement en compte pour le calcul de la durée des congés payés.
2. Des règles en matière de répartition de la participation et de l'intéressement. Si le mode de répartition de la participation et de l'intéressement dans l'entreprise est calculé en fonction des salaires perçus, il convient alors de prendre en compte pour le calcul, les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été placés en chômage partiel.

Enfin, les conditions d'attribution de l'allocation spécifique ont été précisées pour les salariés au forfait jours ou heures sur l'année (*cf.* annexe n° III). Ceux-ci ne bénéficient, comme précédemment, de l'allocation spécifique que dans le seul cas de la fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

Les modalités de recours à l'activité partielle de longue durée ont été assouplies

À titre expérimental, la durée minimale de conventionnement, pour les conventions signées entre le 1^{er} mars et le 30 septembre 2012, est ramenée de 3 à 2 mois, et peut être renouvelée, sans que la durée totale de la convention ne puisse excéder 12 mois. La durée de maintien dans l'emploi des salariés placés en APLD, qui court à compter de la date de la signature de la convention par l'entreprise, est modifiée par voie de conséquence.

Un bilan de cette expérimentation sera conduit à l'automne 2012.

2. Une meilleure articulation des périodes d'activité partielle de longue durée et de formation en vue de renforcer l'employabilité des salariés

Conformément à la demande exprimée par les partenaires sociaux dans l'accord du 13 janvier 2012 visant à optimiser les périodes de sous-activité en vue de renforcer la capacité des salariés à occuper un emploi, le décret du 7 février 2012 améliore les modalités des formations suivies par les salariés pendant une période d'activité partielle de longue durée.

Comme auparavant, l'employeur doit s'engager à proposer à chaque salarié un entretien individuel, en vue d'examiner les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant l'APLD. Le champ de ces actions a été étendu à tous les types de formation, que celles-ci soient à visée qualifiante ou non ; ainsi, les formations prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail (notamment les actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi) sont désormais autorisées sans limitation de durée et dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

En contrepartie des actions de formation menées pendant la période d'APLD, l'indemnisation des salariés a été améliorée : elle a été portée de 75 % de la rémunération brute à 100 % de la rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire est à la charge de l'employeur.

Ces différents aménagements du dispositif ne remettent pas en question la règle de non-cumul sur une même période du FNE Formation et de l'APLD. En revanche, il est tout à fait possible d'articuler dans le temps des périodes successives de FNE formation et d'activité partielle.

Enfin, préalablement à la conclusion de la convention d'APLD, je vous demande de veiller à ce que les entreprises soient informées de la nécessité d'élargir les motifs de consultation des instances représentatives de personnel. Ainsi, au-delà des motifs économiques du recours à l'APLD, des catégories professionnelles et des activités concernées, du niveau et des modalités de mise en œuvre des réductions horaires, les IRP doivent être consultées sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle.

De la même manière, je vous rappelle qu'il convient de transmettre systématiquement aux organismes financeurs (OPCA) la liste des entreprises (et des établissements) qui recourent à l'activité partielle.

3. Une simplification administrative et un renforcement du dialogue social

Afin de simplifier le recours à l'activité partielle, la nouvelle procédure supprime l'autorisation administrative préalable pour toute demande déposée à compter du 10 mars 2012.

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, et afin de renforcer le dialogue social dans les entreprises, les instances représentatives du personnel (IRP), auparavant simplement informées de la décision de l'entreprise de recourir à l'activité partielle, seront appelées à émettre un avis préalable sur la nécessité et les modalités de ce recours, comme cela était déjà prévu dans le cadre des conventions d'APLD. À cet effet, les IRP devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Après le placement des salariés en activité partielle, l'employeur adressera à vos services une demande d'indemnisation des heures réellement chômées.

Si les conditions de recours à l'activité partielle (*cf.* art. R. 5122-1 du code du travail) sont remplies, la décision d'indemnisation vaudra décision d'autorisation. Dans le cas contraire, je vous rappelle que la situation des salariés, placés indûment dans cette situation, est requalifiée en temps de travail effectif. L'employeur est alors tenu de verser à l'ensemble des salariés placés en activité partielle l'intégralité de leur salaire et d'acquitter les cotisations sociales afférentes.

En termes de procédure, il convient de distinguer selon que la demande d'indemnisation concerne la seule AS ou bien si elle porte également sur l'APLD.

*Demande d'indemnisation de l'activité partielle
au titre de la seule allocation spécifique de chômage partiel*

Lors de la première demande d'indemnisation, l'employeur doit, au-delà des circonstances qui justifient le recours à l'activité partielle, communiquer des informations relatives à la période prévisionnelle durant laquelle ses salariés vont se trouver en sous-activité, ainsi que le nombre de salariés concernés.

Au titre de cette période prévisionnelle, la procédure se déroule ainsi :

Étape 1 : Consultation des IRP

Pour les entreprises de plus de 50 salariés pourvues de représentants du personnel :

L'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, recueilli préalablement au placement des salariés en activité partielle, est transmis sans délai par l'employeur aux services des unités territoriales.

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra vous adresser l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel. Je vous invite alors à contacter rapidement l'entreprise pour vous assurer du contexte et des conditions qui justifient le recours à l'activité partielle.

Cet avis constitue un élément d'appréciation qui ne lie pas l'administration.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de représentants du personnel :

Pour ces entreprises, il conviendrait d'inviter les employeurs à informer les salariés préalablement à leur placement en activité partielle.

Étape 2 : Placement des salariés en activité partielle

Étape 3 : Envoi de la demande d'indemnisation par l'employeur

L'employeur adresse à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont relève son établissement une demande d'indemnisation accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction, dans l'idéal dans la semaine qui suit la fin du mois au cours duquel il a été recouru à l'activité partielle.

NB : L'avis des IRP est à transmettre préalablement à la mise en activité partielle des salariés et non à chaque demande d'indemnisation relative à la période prévisionnelle.

Étape 4 : Instruction de la demande d'indemnisation par les services de l'unité territoriale de la DIRECCTE, dans les 8 jours

Je vous rappelle qu'en matière financière, le silence de l'administration, dans les deux mois qui suivent la demande d'indemnisation, vaut décision de rejet. Afin de sécuriser au plus vite les demandes d'indemnisation de l'entreprise, conformément à l'instruction du 2 mars 2012 (diffusée par messagerie électronique), je vous demande de notifier votre décision, que celle-ci soit favorable ou défavorable (dans ce cas, la décision devra être motivée et les délais de recours indiqués), dans un délai de 8 jours.

Une attention toute particulière devra être portée aux demandes d'indemnisation émanant des TPE/PME qui devront systématiquement être instruites dans ce délai.

J'attire votre attention sur le fait que les UT des DIRECCTE n'ont pas à réexaminer, après une première demande d'indemnisation, les conditions de recours à l'activité partielle pour les mois suivants dès lors que cette demande d'indemnisation est comprise dans la période prévisionnelle initiale.

La période prévisionnelle de sous-activité achevée, si l'entreprise souhaite à nouveau recourir à de l'activité partielle, un nouvel avis des IRP sera requis.

*Demande d'indemnisation de l'activité partielle au titre
de l'allocation spécifique et de l'activité partielle de longue durée*

Pour les heures chômées dans le cadre d'une convention APLD, le caractère préalable de l'autorisation étant établi et matérialisé par la convention, les contrôles de vos services porteront uniquement sur la régularité de la demande d'indemnisation.

Dans l'objectif de simplifier les démarches des entreprises et dans la perspective de la dématérialisation complète de la procédure d'instruction des demandes d'indemnisation au titre de l'activité partielle (*via* la mise en place d'un extranet), il a été décidé de modifier le processus de conventionnement pour les entreprises multi-établissements (*cf.* notice qui accompagne le modèle de convention d'APLD type).

4. Accompagnement de la réforme

L'ASP continue de liquider les remboursements dans les mêmes conditions qu'actuellement (sur la base de présentation de bons à payer).

Le système d'information AGLAE a été mis à jour et prend en compte l'ensemble des modifications nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme.

À cette mise à jour s'ajoute la prise en compte de la réalisation d'un tableau de bord de suivi des délais qui sera adressé mensuellement à tous les services (DIRECCTE/DIECCTE et UT). Ce tableau de bord permet de mesurer précisément le temps de traitement d'une demande d'indemnisation entre le moment où celle-ci est réceptionnée physiquement par l'unité territoriale et celui où le bon à payer correspondant est transmis à l'ASP. Deux données supplémentaires seront donc à renseigner par vos services lors de l'instruction des demandes d'indemnisation.

Il s'agit de :

1. La date d'arrivée de la demande d'indemnisation : cette date précise l'arrivée effective dans les services de la demande d'indemnisation.
2. La date de la complétude du dossier qui dès lors peut faire l'objet de l'instruction, date à partir de laquelle court le délai de 8 jours.

Cette réforme de l'activité partielle s'accompagne également d'une mise à jour du portail internet de l'emploi (<http://www.emploi.gouv.fr>), lequel intègre désormais un simulateur permettant aux entreprises d'évaluer d'une part, l'indemnisation à laquelle elles peuvent prétendre et d'autre part, une estimation de leur reste à charge sur les allocations dues aux salariés.

*
* *

Je vous remercie par avance de votre forte implication personnelle dans la mise en œuvre de ces nouvelles mesures qui supposent une adaptation et une forte réactivité de vos services.

Par ailleurs, j'appelle votre attention sur la nécessité d'accompagner cette réforme en renforçant le dialogue avec les entreprises susceptibles de mobiliser l'activité partielle et de développer une offre d'appui à leur intention.

La DGEFP et plus particulièrement, la mission Fonds national de l'emploi se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

Fait le 4 mai 2012.

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

A N N E X E S

SOMMAIRE

1. Présentation du dispositif d'activité partielle

- 1.1. *Principe*
- 1.2. *Fait générateur et champ d'application*
 - 1.2.1. Caractéristiques de la sous-activité
 - 1.2.2. Salariés exclus du bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle
- 1.3. *Formalités à accomplir par l'employeur*
 - 1.3.1. Demande de l'employeur
 - 1.3.2. Réponse et instruction de l'administration

2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur

- 2.1. *Champ d'application*
- 2.2. *Nature des versements*
- 2.3. *Salariés concernés*
- 2.4. *Montants versés par l'employeur au salarié*

3. Prise en charge par l'État des rémunérations versées au titre de l'activité partielle

- 3.1. *Allocation spécifique d'activité partielle*
 - 3.1.1. Durée de prise en charge
 - 3.1.2. Montant de la prise en charge
- 3.2. *Convention d'activité partielle*
 - 3.2.1. Conditions
 - 3.2.2. Montant de la prise en charge
 - 3.2.3. Durée de la prise en charge
 - 3.2.4. Contreparties souscrites par l'entreprise

3.3. Rémunération mensuelle minimale

3.3.1. Conditions

3.3.2. Durée de prise en charge

ANNEXES

- Annexe I. – Schéma présentant le dispositif d'activité partielle à compter du 1^{er} mars 2012
- Annexe II. – Articulation activité partielle et formation professionnelle
- Annexe III. – Activité partielle et salariés sous convention de forfait
- Annexe IV. – Activité partielle et cumul d'emploi
- Annexe V. – Activité partielle et établissements distincts
- Annexe VI. – Activité partielle et suppressions d'emplois
- Annexe VII. – Activité partielle et travail temporaire
- Annexe VIII. – Procédure de remboursement de l'allocation spécifique d'activité partielle dans le cadre de la modulation du temps de travail
- Annexe IX. – Régime fiscal et social des allocations d'activité partielle
- Annexe X. – Les entreprises adaptées et l'activité partielle
- Annexe XI. – Activité partielle et journée de solidarité-jours fériés
- Annexe XII. – Activité partielle et heures supplémentaires
- Annexe XIII. – Activité partielle et entreprises d'insertion ou de travail temporaire d'insertion
- Annexe XIV. – Activité partielle et cycles de travail
- Annexe XV. – Textes relatifs à l'actualité en matière de chômage partiel :
 - Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel
 - Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)
 - Décret n° 2012-183 du 7 février 2012 relatif à la formation et à l'indemnisation des salariés pendant les périodes d'activité partielle de longue durée
 - Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel
 - Décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel
 - Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail

DOCUMENTS

Demande d'indemnisation

Convention APLD

1. Présentation du dispositif de chômage partiel ou activité partielle

1.1. Principe

Le dispositif d'activité partielle a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

Le recours à ce dispositif n'est légitime que dans la mesure où l'interruption du travail est limitée et qu'elle n'est pas annonciatrice de licenciements. Toutefois, l'entreprise peut recourir à l'activité partielle alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et l'activité partielle sont distincts.

Le dispositif d'activité partielle fonctionne sur deux niveaux, auxquels s'ajoute le dispositif légal de la rémunération mensuelle minimale. Il concilie une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'État.

Il s'appuie sur :

- une allocation spécifique d'activité partielle payée par l'État à l'employeur (dispositif législatif et réglementaire) ;
- une allocation complémentaire (dispositif législatif, réglementaire et conventionnel) qui nécessite préalablement la mise en œuvre d'une convention entre l'État et l'employeur et qui peut être soit :
 - une allocation prévue au titre de l'activité partielle de longue durée prise en charge par l'Unédic et versée à l'employeur ;
 - ou une allocation conventionnelle classique payée par l'État à l'employeur.

Ces deux allocations complémentaires ne peuvent pas être sollicitées concomitamment.

Dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (RMM), l'employeur peut être amené à verser au salarié une allocation complémentaire.

1.2. *Fait générateur et champ d'application*

Les motifs de recours au dispositif d'activité partielle sont définis par l'article L. 5122-1 et les circonstances sont précisées par l'article R. 5122-1 du code du travail.

Selon l'article L. 5122-1 du code du travail : « Les salariés sont placés en position d'activité partielle et bénéficient d'une allocation spécifique d'activité partielle à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique d'activité partielle est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée prévue par le 2° de l'article L. 5122-2.

Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.

La mise en activité partielle des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. »

Dans le cadre de l'allocation spécifique (AS), les salariés continuent, comme précédemment, de pouvoir suivre des actions de formation en dehors du temps de travail. Il s'agit d'utiliser les périodes non travaillées pour mettre en place des actions de formation, prévues dans le cadre du plan de formation ou au titre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation, afin de développer les compétences ou accroître les qualifications des salariés.

En revanche, dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD), le décret du 7 février 2012 améliore les modalités des formations pouvant être suivies par les salariés. Comme auparavant, l'employeur doit s'engager à proposer à chaque salarié un entretien individuel, en vue d'examiner les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant l'APLD. Le champ de ces actions a été étendu à tous les types de formation, que celles-ci soient à visée qualifiante ou non ; ainsi, les formations prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail (notamment les actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi) sont désormais autorisées sans limitation de durée et dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.

En contrepartie des actions de formation menées pendant la période d'APLD, l'indemnisation des salariés est portée de 75 % de la rémunération brute à 100 % de la rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire est à la charge de l'employeur.

Ces différents aménagements du dispositif ne remettent pas en question la règle de non-cumul sur une même période du FNE formation et de l'APLD. En revanche, il est tout à fait possible d'articuler dans le temps des périodes successives de FNE formation et d'activité partielle.

1.2.1. *Caractéristiques de la sous-activité*

Les articles R. 5122-1 et suivants du code du travail définissent les circonstances qui peuvent être à l'origine de cette réduction ou suspension d'activité.

Il s'agit de circonstances imputables à :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ;
- des intempéries de caractère exceptionnel ;
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La réduction ou la suspension doit avoir un caractère temporaire.

1.2.2. *Salariés exclus du bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle*

Selon l'article R. 5122-8 du code du travail, sont exclus du bénéfice de l'allocation spécifique d'activité partielle :

- les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie ;
- les chômeurs saisonniers, sauf si leur État de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit, en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines ;
- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures. Cependant, en cas de fermeture de l'établissement, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique dès le premier jour d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe projet, de l'unité de production (voir annexe III).

1.3. *Formalités à accomplir par l'employeur*

1.3.1. *Demande de l'employeur*

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, et afin de renforcer le dialogue social dans les entreprises, les instances représentatives du personnel (IRP), auparavant simplement informées de la décision de

l'entreprise de recourir à l'activité partielle, seront appelées à émettre un avis préalable sur la nécessité et les modalités de ce recours. À cet effet, les IRP devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle. Cet avis constitue un élément d'appréciation qui ne lie pas l'administration.

En cas d'avis défavorable des IRP, l'employeur devra adresser l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel. L'unité territoriale de la DIRECCTE devra alors contacter rapidement l'entreprise pour s'assurer du contexte et des conditions qui justifient le recours à l'activité partielle.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de représentants du personnel, il conviendrait d'inviter les employeurs à informer les salariés préalablement à leur placement en activité partielle.

Après le placement des salariés en activité partielle, l'employeur adresse à l'UT de la DIRECCTE dont relève son établissement une demande d'indemnisation des heures réellement chômées accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction (dans l'idéal dans la semaine qui suit la fin du mois au cours duquel il a été recouru à l'activité partielle).

Lors de la première demande d'indemnisation, l'employeur doit, au-delà des circonstances qui justifient le recours à l'activité partielle, communiquer des informations relatives à la période prévisionnelle durant laquelle ses salariés vont se trouver en sous-activité, ainsi que le nombre de salariés concernés.

L'avis des IRP est à transmettre préalablement à la mise en activité partielle des salariés et non à chaque demande d'indemnisation relative à la période prévisionnelle.

1.3.2. Réponse et instruction de l'administration

Si les conditions de recours à l'activité partielle (*cf.* R. 5122-1 du code du travail) sont remplies, la décision d'indemnisation vaudra décision d'autorisation du bénéfice de l'allocation spécifique pendant la période prévisionnelle.

La situation des salariés, placés indûment en chômage partiel, est requalifiée en temps de travail effectif. L'employeur est alors tenu de verser à l'ensemble des salariés placés en chômage partiel, l'intégralité de leur salaire et d'acquitter les cotisations sociales afférentes.

Il ne sera pas nécessaire de réexaminer, après une première demande d'indemnisation, les conditions de recours à l'activité partielle pour les mois suivants dès lors que cette demande d'indemnisation est comprise dans la période prévisionnelle initiale. La période prévisionnelle de sous activité achevée, si l'entreprise souhaite à nouveau recourir à de l'activité partielle, un nouvel avis des IRP sera requis.

Afin de sécuriser au plus vite les demandes d'indemnisation de l'entreprise, la décision, favorable ou défavorable (dans ce cas, la décision devra être motivée et les délais de recours indiqués), de l'UT de la DIRECCTE doit être notifiée dans un délai de 8 jours. Une attention toute particulière devra être portée aux demandes d'indemnisation émanant des TPE/PME qui devront systématiquement être instruites dans ce délai.

Les demandes de mise en activité partielle donnent lieu à l'émission d'un accusé de réception. Si une demande est adressée par erreur et relève d'un autre département, il vous revient de la transmettre à l'autorité compétente et d'informer l'entreprise de cette transmission par lettre recommandée avec accusé de réception. Le service compétent avisera à son tour l'entreprise de la réception et du traitement du dossier de demande.

Pour rappel, en matière financière, le silence de l'administration, dans les deux mois qui suivent la demande d'indemnisation, vaut décision de rejet.

Selon les dispositions de l'article 20 la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, « lorsqu'une demande est adressée à une autorité administrative incompétente, cette dernière la transmet à l'autorité administrative compétente et en avise l'intéressé. Le délai au terme duquel est susceptible d'intervenir une décision implicite de rejet court à compter de la date de réception de la demande par l'autorité initialement saisie. Dans tous les cas, l'accusé de réception est délivré par l'autorité compétente ».

2. Versement des rémunérations aux salariés par l'employeur

2.1. Champ d'application

Allocation spécifique (cf. § 1.2.1 de la circulaire)

Allocation conventionnelle

L'allocation conventionnelle prévue par l'ANI du 21 février 1968 est due par l'employeur dès lors que les réductions d'horaires résultent :

- de la conjoncture économique ;
- de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif ;
- d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension d'activité ;
- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraîne la suspension d'activité, les salariés peuvent bénéficier des allocations conventionnelles pendant 14 jours.

Allocation d'activité partielle de longue durée

L'allocation versée en application d'une convention d'activité partielle de longue durée est une allocation complémentaire d'activité partielle qui s'ajoute à l'allocation spécifique.

La conclusion d'une convention APLD vaut reconnaissance de la décision d'attribution de l'allocation spécifique pour les heures chômées dans le cadre de cette convention APLD.

L'allocation d'activité partielle de longue durée est attribuée dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail. De même, l'allocation d'activité partielle de longue durée est versée dans la limite du plafond de six semaines prévu par l'article R. 5122-9 en cas de fermeture d'établissement.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

Le droit à la RMM est automatiquement ouvert dès lors que les salariés à temps plein subissent une réduction d'horaire au-dessous de la durée légale ou un arrêt complet de travail, au titre de l'activité partielle.

2.2. Nature des versements

Allocation spécifique

L'employeur fait l'avance de l'allocation spécifique d'activité partielle qui est remboursée par l'État (*cf.* point 3 ci-dessous).

Allocation conventionnelle

L'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié a institué des indemnités qui ont un caractère complémentaire au régime légal. Par cet accord, l'employeur est tenu de verser aux salariés une allocation conventionnelle venant en complément de l'allocation spécifique d'activité partielle.

Allocation d'activité partielle de longue durée

Par ailleurs, en cas de signature d'une convention d'activité partielle de longue durée entre l'État et l'entreprise, les salariés perçoivent le versement d'une indemnisation plus favorable que celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, complété par accords du 15 décembre 2008 et du 8 octobre 2009.

Ce type de convention d'activité partielle se substitue aux conventions « classiques » d'activité partielle (*cf.* circulaire DGEFP n° 17-2009 du 27 mai 2009 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée), sauf exception (voir *infra*).

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale

Les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail garantissent aux salariés une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au SMIC net.

Ce dispositif permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés qui subissent une réduction de leur horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers, au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles d'activité partielle, une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC net.

2.3. Salariés concernés

Allocation conventionnelle

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968 précise que peuvent bénéficier de l'allocation conventionnelle tous les salariés répondant aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de la dernière période d'activité partielle, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation sur l'activité partielle en vigueur.

De plus, cet accord a exclu, à leur demande, certaines professions du champ d'application de la mesure. Il s'agit de la céramique (table et ornementation), de la couture artisanale, de la fourrure, de la maroquinerie, des textiles artificiels et des textiles naturels.

Allocation d'activité partielle de longue durée

Les entreprises de tous les secteurs professionnels sont concernées par la possibilité de conclure une convention d'activité partielle de longue durée, y compris les secteurs non couverts par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié sur l'indemnisation de l'activité partielle et par l'accord national interprofessionnel du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel. Ainsi, tout salarié, qu'il soit en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, en contrat de professionnalisation ou à temps partiel, peut bénéficier des dispositions prévues par une convention d'activité partielle de longue durée.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale

Pour bénéficier de la rémunération mensuelle minimale, les salariés doivent être liés à leur employeur par un contrat de travail. Le contrat doit impliquer l'occupation régulière pendant tout le mois à raison d'un nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail. Ainsi, sont écartés du bénéfice de la garantie les salariés à temps partiel, les salariés en intérim et les apprentis.

2.4. Montants versés par l'employeur au salarié

Allocation conventionnelle

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968 modifié a précisé que le montant versé aux salariés est égal à 60 % de la rémunération horaire brute (allocation spécifique + allocation conventionnelle).

En application de l'ANI du 8 octobre 2009, l'indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés est égale à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou la durée stipulée au contrat de travail.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum fixé actuellement à 6,84 € (*cf.* accord du 15 décembre 2008 modifiant l'ANI du 21 février 1968).

Certaines branches professionnelles sont exclues du champ de l'ANI de 1968. Des accords de branche peuvent prévoir des dispositions divergentes de l'ANI de 1968 qui peuvent être plus ou moins favorables. Toutes les branches professionnelles ne sont pas forcément couvertes par un accord collectif relatif à l'activité partielle.

Allocation d'activité partielle de longue durée

La convention d'activité partielle de longue durée garantit le versement d'une indemnisation au moins égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés aux salariés en activité partielle de longue durée. Cette indemnité ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale définie par l'article L. 3232-3 du code du travail.

Par ailleurs, en contrepartie des actions de formation menées pendant la période d'APLD, l'indemnisation des salariés est portée de 75 % de la rémunération brute à 100 % de la rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire est à la charge de l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnisation est calculé *pro rata temporis* sur la base de la durée stipulée au contrat de travail.

Allocation au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

La RMM permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés en ajoutant aux sommes perçues par ces derniers au titre des salaires ou des allocations légales ou conventionnelles d'activité partielle (soit 6,84 € par heure, net fiscal), une allocation complémentaire permettant d'atteindre le niveau du SMIC, qui est 9,22 € brut par heure, depuis le 1^{er} janvier 2012.

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Cependant, dans le but de simplifier la gestion des entreprises, la circulaire du 29 mai 1973 relative à la rémunération mensuelle minimale a admis que, lorsque le règlement des salaires est calculé sur une base mensuelle fixe (actuellement 151,67 heures par mois), cette durée est retenue pour déterminer la rémunération mensuelle minimale.

Pour un salarié dont l'horaire de travail est égal à la durée légale du travail (actuellement 35 heures par semaine), la rémunération mensuelle minimale est fixée à compter du 1^{er} janvier 2012 à un peu plus de 1 398 € brut (9,22 € × 151,67).

3. Prise en charge par l'État des rémunérations versées au titre de l'activité partielle

3.1. Allocation spécifique d'activité partielle

3.1.1. Durée de prise en charge

Contingent en cas de réduction d'horaire :

Au titre de l'année 2012, le contingent annuel d'heures indemnisables, fixé par arrêté, est de 1 000 heures par an et par salarié, quelle que soit la branche professionnelle. Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (art. R. 5122-6) sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Au sein de ce contingent, il existe un contingent spécifique de 100 heures, fixé par arrêté, dédié aux travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise (art. R. 5122-7). Cette limite ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (art. R. 5122-7) sur décision conjointe du préfet et du trésorier payeur général.

Chômage partiel total :

Est communément dénommée « chômage partiel total » la suspension d'activité imputable à la fermeture temporaire de l'établissement employeur. Il s'agit de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique par l'État (6 semaines).

Au-delà de 6 semaines consécutives (ou 42 jours consécutifs) de chômage partiel total, les salariés sont considérés comme privés d'emploi. Ils ne peuvent plus prétendre au versement de l'allocation spécifique d'activité partielle. Ils relèvent du régime d'assurance chômage, alors même que leur contrat n'est pas rompu (*cf.* art. R. 5122-8 et R. 5122-9).

Les salariés en chômage partiel total, admis au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, peuvent être indemnisés à ce titre pour une durée correspondant à leur affiliation, dans la limite de 182 jours, sous réserve qu'ils soient considérés comme à la recherche d'un emploi (art. R. 5122-9 du code du travail). Cette condition est réexaminée par le préfet en cas de suspension d'activité de l'établissement supérieure à trois mois. La durée ini-

tiale des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est donc limitée à 91 jours. La prolongation éventuelle des droits, dans la limite de 182 jours, est subordonnée à la décision du préfet relative à la condition de recherche d'emploi (art. R. 5122-9 du code du travail).

Nota : Ne sont éligibles au versement de l'ARE que les salariés justifiant des périodes d'affiliations nécessaires. Le versement de l'ARE s'impute sur les droits à assurance chômage en cas de rupture du contrat de travail.

3.1.2. Montant de la prise en charge

L'employeur verse au salarié concerné une indemnité horaire égale à 60 % de sa rémunération horaire brute (basée sur l'assiette de congés payés), avec un minimum fixé à 6,84 € (*cf.* ANI du 21 février 1968). L'État rembourse l'allocation spécifique d'activité partielle à l'employeur.

Le montant horaire de cette allocation est fixé par décret (*cf.* art. D. 5122-13). Il s'élève à 4,84 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 4,33 € pour celles de plus de 250 salariés. Ces indemnités ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

3.2. Convention d'activité partielle

3.2.1. Conditions

La convention d'activité partielle de longue durée (APLD) est le dispositif conventionnel de droit commun.

La mise en activité partielle de longue durée a pour but d'éviter de futurs licenciements pour motif économique. L'employeur peut alors, à cette fin, conclure avec l'unité territoriale de la DIRECCTE, une convention d'activité partielle de longue durée.

Une convention d'activité partielle ne peut intervenir que si :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies ;
- la convention a pour effet le maintien durable des effectifs dans l'emploi.

Elle ne doit pas être considérée comme une mesure d'attente destinée à retarder des réductions d'effectif inéluctables. La demande de convention d'activité partielle de longue durée peut être effectuée en même temps que la demande de prise en charge au titre de l'allocation spécifique, mais peut également intervenir postérieurement, en cours d'activité partielle.

Compte tenu du recours massif à l'activité partielle et des fortes pertes de rémunération induites pour les salariés, il convient d'offrir, pendant la durée de la crise, le dispositif le plus favorable aux salariés au moyen de conventions d'activité partielle de longue durée.

La convention d'activité partielle « classique » :

Les conventions à 80 % :

À titre exceptionnel, en cas de très graves difficultés de trésorerie de l'entreprise susceptibles de mettre sa survie en jeu, une convention d'activité partielle « classique » à un taux de 80 % peut être proposée.

Il convient de recueillir l'avis préalable du CofeFi. En outre, en application de l'article D. 5122-33 du code du travail, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur cette demande de convention. Une attention particulière sera donc portée à l'avis émis par les instances de consultation dans ce cadre.

Le recours exceptionnel aux conventions « classiques » à un taux de 80 % concernera prioritairement les petites entreprises. Les demandes formulées par des grandes entreprises ou par des PME appartenant à un grand groupe feront l'objet d'un examen particulièrement approfondi au regard des capacités de financement constatées au sein de l'entreprise ou du groupe et seront soumises à la validation de la DGEFP pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Les conventions à 100 % :

Elles ne sont autorisées que dans le seul cas de catastrophe naturelle corroboré par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre du budget pris à cet effet. Une convention cadre pourra alors être signée entre un groupement d'employeurs et l'UT de la DIRECCTE. Les entreprises concernées par l'activité partielle suite à la catastrophe naturelle adhéreront à la convention *via* le bulletin d'adhésion.

3.2.2. Montant de la prise en charge

3.2.2.1. Convention d'activité partielle de longue durée

La contribution versée par l'employeur au titre de l'activité partielle de longue durée est prise en charge par l'Unédic, conformément à l'avenant n° 1 du 21 février 2012 à la convention du 4 décembre 2009 relative à l'activité partielle de longue durée, à hauteur de 2,90 € par heure chômée.

3.2.2.2. Convention d'activité partielle « classique »

L'allocation conventionnelle à la charge de l'employeur s'élève, *a minima*, à : 2 € (soit 6,84 € – 4,84 € pour les entreprises de moins de 250 salariés) ; 2,51 € (soit 6,84 € – 4,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Le taux de prise en charge par l'État ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté (*cf.* art. D. 5122-42).

- Il existe deux taux de prise en charge par l'état de l'allocation conventionnelle payée par l'employeur :
- un taux de 100 % par arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre du budget. Dans ce dernier cas, cela revient à prendre en charge les 6,84 € de l'allocation conventionnelle minimum. Ce taux est réservé à des situations exceptionnelles dont notamment le cas de catastrophe naturelle ;
 - un taux de 80 % accordé par le responsable de l'UT de la DIRECCTE après avis du CODEFI, (soit 1,60 € ou 2,01 €). Ces conventions ne peuvent pas durer plus de trois mois maximum non renouvelable).

Le taux de prise en charge par l'État est fonction (*cf.* art. D. 5122-41) :

- de la gravité des difficultés constatées ;
- de l'importance de la réduction apportée au nombre des licenciements envisagés ;
- des efforts de réorganisation de l'entreprise dans un but de redressement économique, notamment en matière de réduction ou de modulation concertée de la durée du travail.

3.2.3. Durée de prise en charge

Pour rappel, l'activité partielle n'est indemnisée au titre d'une convention d'activité partielle classique ou d'APLD que dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique (*cf.* art. D. 5122-40).

Pour la convention d'activité partielle de longue durée

La convention d'activité partielle de longue durée peut être conclue pour une période de 3 mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder 12 mois. Le renouvellement est effectué par voie d'avenant.

À titre expérimental, la durée minimale de conventionnement, pour les conventions signées entre le 1^{er} mars 2012 et le 30 septembre 2012 est ramenée de 3 à 2 mois.

Dès lors que les perspectives de sous activité présentées par l'entreprise laissent envisager un recours à l'activité partielle pour une durée nettement supérieure à 3 mois, la convention d'activité partielle de longue durée proposée à l'entreprise doit, de préférence, prévoir une durée de 6 mois voire plus.

Pour la convention d'activité partielle « classique »

La durée d'une convention d'activité partielle « classique » :

- les conventions à 100 % peuvent être conclues pour une période de 6 mois maximum et sont éventuellement renouvelables une fois ;
- les conventions à 80 % ne peuvent être conclues que pour une période de trois mois maximum et ne sont pas renouvelables.

3.2.4. Contreparties souscrites par l'entreprise

3.2.4.1. Convention d'activité partielle de longue durée

En contrepartie d'une convention d'activité partielle de longue durée (APLD), l'employeur s'engage :

- à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan qui pourraient être engagées durant la période d'activité partielle. Cette proposition d'entretien ne suppose aucun formalisme particulier. Il vous appartient de rappeler à l'employeur l'utilité de garder une trace écrite de la proposition faite au salarié et de l'engagement de celui-ci à suivre la formation organisée pendant la période d'activité partielle. En outre, l'intérêt de mettre à profit cette période d'APLD pour former les salariés en activité partielle doit être rappelé aux employeurs ;
- à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention. Cette période de maintien dans l'emploi commence à compter de la date de signature de la convention par l'entreprise.

3.2.4.2. Convention d'activité partielle « classique »

En contrepartie de l'aide de l'État au titre d'une convention d'activité partielle « classique », l'entreprise s'engage à maintenir dans leur emploi, tout ou partie des salariés qui subissent la réduction d'activité, pour une période au moins équivalente à la durée de la convention.

La réalisation d'actions de formation au bénéfice des salariés ou toute autre contrepartie peuvent également être demandées aux entreprises.

3.3. Rémunération mensuelle minimale

3.3.1. Conditions

L'ouverture du droit à la garantie mensuelle minimale pour le salarié étant automatique, ni l'entreprise, ni l'administration n'ont un droit d'appréciation à son égard. Elle n'est subordonnée à aucune formalité particulière, ni à aucune autorisation administrative.

3.3.2. Durée de prise en charge

La garantie s'applique aussi longtemps que la réduction d'horaire se prolonge et pendant six semaines en cas d'arrêt complet de travail (chômage partiel total).

ANNEXE I

SCHÉMA PRÉSENTANT LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE À COMPTER DU 1^{er} MARS 2012

Rémunération perçue par le salarié	Allocations versées à l'entreprise par l'Etat ou l'UNEDIC		
ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL (AS) <u>Entreprise couverte par l'ANI :</u> 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés avec au minimum 6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant) <u>Entreprise non couverte par l'ANI :</u> 4,33 € ou 4,84 € par heure chômée suivant la taille de l'entreprise dans le respect de la RMM (le cas échéant)	ALLOCATION SPECIFIQUE DE CHOMAGE PARTIEL	Entreprise de 1 à 250 salariés (1) : 4,84 € par heure chômée	
		Entreprise de plus de 250 salariés : 4,33 € par heure chômée	
ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) 75 % de la rémunération horaire brute soit environ 93 % du salaire net avec un minimum égal à la rémunération mensuelle minimale (1096,94 € soit 7,23 € net de l'heure pour les salariés à temps plein, à proratiser pour les salariés à temps partiel). Montant porté à 100% de la rémunération nette de référence si le salarié accepte de suivre une formation qui lui serait proposée durant la période chômée.	ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE CHOMAGE PARTIEL	Convention à 80 %	Entreprise de 1 à 250 salariés : 1,60 € par heure chômée
			Entreprise de plus de 250 salariés : 2,01 € par heure chômée
		Convention à 100 %	Entreprise de 1 à 250 salariés : 2,00 € par heure chômée
			Entreprise de plus de 250 salariés : 2,51 € par heure chômée
	ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)	2,90 € par heure chômée à compter du 1^{er} mars 2012	
Champ de la RMM : 1096,94 € net soit 7,23 € net de l'heure pour les salariés à temps plein			
Champ de l'ANI de 1968 et du 08/10/09 : 6,84 € net de l'heure dans le respect de la RMM (le cas échéant) avec 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés			
(1) Effectif à apprécier en équivalent taux plein (ETP).			

ANNEXE II

ARTICULATION ACTIVITÉ PARTIELLE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Le recours massif à l'activité partielle a mis en évidence le double intérêt à définir la meilleure articulation possible avec la formation :

- la formation ouvre généralement droit à un niveau de rémunération équivalent au salaire de référence. Ainsi, les services peuvent inciter les entreprises à examiner de telles solutions qui permettent d'échapper, même partiellement, à la perte de salaire induite par l'activité partielle ;
- le recours à des actions de formation permet de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés dont l'emploi est menacé.

Aussi, afin d'optimiser les périodes d'activité partielle de longue durée, et notamment d'en faire un temps pour d'une part, anticiper dans les meilleures conditions la reprise de l'activité de l'entreprise, et d'autre part, renforcer les qualifications des salariés, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la capacité à organiser des formations professionnelles pendant les périodes d'APLD.

Aux termes d'un accord national interprofessionnel conclu le 13 janvier 2012, ils ont ainsi convenu d'un aménagement du dispositif d'activité partielle de longue durée permettant de mettre en place, pendant les heures chômées, les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Ces actions peuvent être engagées pendant les heures chômées, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail et dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD est portée à 100 % de son salaire net.

Il convient de rappeler que ces aménagements sont strictement circonscrits au dispositif d'activité partielle de longue durée : le cadre juridique régissant l'articulation entre l'activité partielle et la formation reste inchangé en ce qui concerne le régime de base de l'activité partielle (allocation spécifique) dont la compatibilité avec la formation est globalement limitée aux dispositifs suivants :

- le plan de formation (dans la limite de 80 heures pour des actions de développement des compétences) ;
- la période de professionnalisation (dans la limite de 80 heures) ;
- le CIF (formations supérieures à 120 heures) ;
- le DIF.

Les services sont invités à adopter une démarche dynamique visant :

- non seulement, à apporter un soutien à l'entreprise qui souhaite mettre en place des actions de formation en alternance avec l'activité partielle, pendant l'activité partielle ou en lieu et place de cette dernière ;
- mais aussi à réunir les différents acteurs afin d'établir un plan d'action cohérent et structuré en faveur de l'articulation de l'activité partielle et de la formation ;
- ainsi qu'informer systématiquement les OPCA et à encourager les entreprises à former les salariés pendant l'activité partielle.

I. – LA FORMATION EN CAS DE RECOURS AU RÉGIME DE BASE DE CHÔMAGE PARTIEL (ALLOCATION SPÉCIFIQUE)

1. Cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle

Rappel : activité partielle et formation relèvent de deux statuts différents. L'activité partielle suspend le contrat de travail du salarié concerné (art. L. 5122-1 du code du travail). De même, certains types de formations suspendent également ledit contrat de travail. Or, le contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes.

En ce qui concerne la formation professionnelle continue, il faut différencier trois cas de figure :

- selon que les actions sont considérées comme un temps de travail effectif ;
- selon que les actions sont mises en œuvre hors temps de travail ;
- selon qu'elles entraînent une suspension du contrat de travail ne pouvant être concomitante à l'activité partielle.

A. – LA FORMATION A LIEU PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL ET NE RELÈVE PAS DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise) sont considérées comme un temps de travail effectif (art. L. 6321-2 du code du travail).

Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être alternées avec des périodes de formation permettant notamment de développer l'employabilité des salariés. Afin de mettre à profit ces périodes de baisse d'activité, l'entreprise peut activer son plan de formation et ainsi éviter le recours à l'activité partielle. Elle peut prétendre à une aide de l'OPCA dont elle dépend ainsi qu'au soutien du FNE-Formation ou du Fonds social européen. Dans ce cas, la période d'activité partielle est appréciée sur la durée pour laquelle les salariés ne sont pas en formation.

Le salarié conserve sa rémunération pendant ces périodes de formation. Celles-ci relèvent, soit du plan de formation de l'entreprise, soit du DIF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail, soit de la période de professionnalisation.

B. – LA FORMATION SE DÉROULE HORS TEMPS DE TRAVAIL ET PEUT ÊTRE CONCOMITANTE À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Les possibilités de cumul activité partielle et formation, afin d'optimiser la sous-charge d'activité résultant de l'activité partielle, sont les suivantes :

- dans le cadre du plan de formation, seules les actions de développement des compétences, après accord écrit passé entre le salarié et l'employeur, peuvent être prises pour tout ou partie en dehors du temps de travail effectif. Toutefois, cela ne peut se faire que dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les sala-

riés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (art. L. 6321-6 du code du travail). Les actions de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié (art. D. 6321-5 du code du travail) ;

- l'activité partielle peut être cumulée avec le dispositif du DIF. Le DIF se déroule en principe hors temps de travail. Chaque année, depuis la loi du 4 mai 2004, le salarié dispose de 20 heures de DIF par an. Ce montant est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans. Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son employeur. Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié (art. L. 6323-14 et D. 6321-5 du code du travail) ;
- dans le cadre de la période de professionnalisation, 80 heures de formation par an et par salarié (ou pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait) peuvent être également réalisées (art. L. 6321-6 du code du travail). Les heures effectuées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement par l'employeur d'une allocation au moins égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié (art. D. 6321-5 du code du travail) ;
- dans le cadre du « CIF hors temps de travail », les salariés peuvent cumuler formation et activité partielle. En effet, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. La durée minimum de la formation hors temps de travail pouvant être prise en charge par l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation est fixée à 120 heures (décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010). En outre, les dispositions du code du travail prévoient que le « CIF hors temps de travail » est à l'initiative du salarié sans accord de l'employeur pour un projet individuel. Ceci exclut le bénéfice de l'allocation de formation prévue pour les formations hors temps de travail au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du DIF dans leurs chapitres respectifs.

À l'exception du « CIF hors temps de travail », ces possibilités permettent de cumuler les allocations spécifiques et éventuellement conventionnelles prises au titre de l'activité partielle et l'allocation de formation versées par l'employeur.

Toutefois, lorsque l'allocation de formation est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période pendant laquelle le salarié est en situation d'activité partielle, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été placé en position d'activité partielle (art. D. 6321-5 du code du travail).

C. – LA FORMATION DONNE LIEU À SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le congé individuel de formation (hors « CIF hors temps de travail »), qui implique lui aussi une suspension du contrat de travail, ne peut donc être concomitant à l'activité partielle. Cependant, il est possible de conclure un CIF à temps partiel ou un CIF discontinu. Le CIF étant généralement rémunéré à 80 % du salaire net, la rémunération du salarié est ainsi plus élevée qu'en période d'activité partielle. Dans ce cas, les salariés sont alternativement sous le régime de deux suspensions du contrat de travail différentes, l'une applicable dans le cadre de l'activité partielle, l'autre dans le cadre du CIF.

II. – LA FORMATION EN CAS DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

L'évolution souhaitée par les partenaires sociaux et, désormais intégrée dans le droit positif, vise à permettre pour les salariés en activité partielle de longue durée, d'accéder à toutes les actions de formations prévues par les articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail : celles-ci leur sont désormais ouvertes sans limitation de durée durant les heures chômées dans le cadre d'une convention d'APLD.

Ils peuvent ainsi bénéficier notamment de toutes les actions relevant du plan de formation (incluant les actions de remise à niveau), du DIF, du CIF hors temps de travail et autres actions de professionnalisation.

Cette exception au régime de base de l'activité partielle est légitimée par une double contrepartie mise à la charge des employeurs et des pouvoirs publics :

- l'indemnisation des salariés en formation durant une période d'activité partielle de longue durée est portée de 75 % de la rémunération brute (soit environ 93 % du salaire net) à 100 % de leur salaire net de référence. Il convient de rappeler que cet effort financier supplémentaire reste à la seule charge de l'employeur. Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier par ailleurs d'une garantie de maintien dans l'emploi sur une période égale au double de la durée de la convention d'APLD ;
- la prise en charge financière des heures chômées par la collectivité est plus favorable pour l'entreprise, l'État réévaluant d'un euro le montant de l'indemnisation de base (allocation spécifique de chômage partiel) complétée par l'Unédic à hauteur de 2,90 €/h dès la première heure chômée.

III. – SOURCES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Outre le financement des actions de formation par l'entreprise elle-même ainsi que par l'OPCA, il est rappelé que peuvent être envisagés :

1. Le financement par le conseil régional

Le conseil régional dispose d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle. En conséquence, en fonction des priorités qu'il a définies, il peut participer au financement des actions de formation mentionnées ci-dessus. À ce titre, le conseil régional intervient comme financeur, dans le cadre juridique de l'articulation entre formation et activité partielle, tel que décrit ci-dessus.

2. Le financement par le FNE formation

Il est envisageable d'articuler l'activité partielle et une convention de FNE formation. Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place de l'activité partielle.

Nota : pendant l'activité partielle, des formations hors temps de travail peuvent être mises en place notamment dans le cadre du DIF, du plan de formation, de la période de professionnalisation, ou du CIF hors temps de travail. Il n'y a pas lieu de mobiliser le FNE-Formation dans ce cadre.

Les conventions de FNE Formation visent à aider des entreprises en difficultés à faire bénéficier les salariés d'actions de formation afin d'éviter le licenciement. Des solutions construites de reclassement externe peuvent également être envisagées.

L'aide financière de l'État est variable en fonction du projet et porte aussi bien sur les dépenses de rémunération que sur les coûts pédagogiques. Cette aide de l'État intervient dans le respect des seuils d'intensité communautaire. L'aide de l'État peut être relayée par des cofinancements de l'OPCA, du conseil régional ou de toute autre collectivité territoriale et du FSE.

Nota : le FNE-Formation ne peut être mobilisé pour une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, conformément à la réglementation européenne relative à l'encadrement des aides d'État aux entreprises.

3. Le financement par le FPSPP et le FSE (1)

Dans le cadre d'une convention signée le 21 avril 2009 modifiée par avenant le 28 décembre 2009, l'État et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ont convenu de la création d'un dispositif de financement de la formation professionnelle, notamment, des salariés des entreprises en situation d'activité partielle ou envisageant de recourir à l'activité partielle.

L'État a signé le 15 mars 2010 une convention avec le FPSPP dont deux des objectifs sont la formation des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi et la formation des salariés en situation d'activité partielle.

Les formations mobilisables à ce titre pour les salariés en activité partielle sont :

- les formations qualifiantes ;
- les formations dans le cadre du plan de formation des entreprises ;
- les formations dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- les formations dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- les formations dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Afin de permettre aux entreprises concernées de se saisir de ces nouvelles possibilités de financement de leurs actions de formation, vous les inviterez à se rapprocher de l'OPCA dont elles relèvent.

ANNEXE III

ACTIVITÉ PARTIELLE ET SALARIÉS SOUS CONVENTION DE FORFAIT

Résumé : dès qu'un établissement est fermé, ne serait-ce qu'une journée, les salariés dont le temps de travail est aménagé en forfait jours entrent dans le champ d'application de l'activité partielle.

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :

- d'un établissement ou partie d'établissement ;
- d'une unité de production ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles.

Les salariés au forfait sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaires mais pas en cas de fermeture d'établissement.

I. – SALARIÉS SOUS CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL

Le décret n° 2001-555 du 28 juin 2001 précise les modalités de décompte et de calcul des heures indemnisables pour les salariés employés sous conventions de forfait exprimées en heures ou en jours (art. R. 5122-20 à R. 5122-22 du code du travail).

(1) Cette convention sera soldée au cours du 1^{er} semestre 2012. Les seules opportunités sont donc celles offertes par la convention du 15 mars 2010.

1. Définition du forfait jours annuel

Le forfait annuel en jours est un mode d'aménagement du temps de travail du salarié. Pour y avoir recours, il est possible de conclure des conventions individuelles de forfait annuel en jours, entre les cadres ou salariés non cadres autonomes et un employeur (art. L. 3121-38 et suivants et articles L. 3121-51 et suivants). Cette possibilité doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord individuel de chaque salarié doit être requis et formalisé dans une convention individuelle de forfait. Ces conventions fixent un nombre de jours de travail global sur une année entière sans référence horaire.

2. Articulation entre le forfait jours annuel et l'activité partielle

Selon le 4^o de l'article R. 5122-8 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est fixée par un forfait annuel, en heures ou en jours, ne peuvent pas bénéficier de l'allocation spécifique d'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Cet article exclut les salariés au forfait du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaires mais pas en cas de fermeture d'établissement.

En outre, dans le cas précis des salariés employés en forfaits jours, les dispositions particulières, prévues à l'article R. 5122-22 du code du travail, permettent de leur accorder le bénéfice de l'allocation spécifique d'activité partielle du fait de la fermeture de l'établissement pour chaque journée de travail perdue.

3. Modalités de calcul de l'allocation

L'indemnité accordée est égale au produit du taux de l'allocation mentionnée à l'article R. 5122-12 (allocation spécifique) multipliée par la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale (développement voir *infra*).

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail

Selon l'article R. 5122-22 du code du travail, explicité par la circulaire CDE 2001-21 du 18 juillet 2001 BOMT 2001-16, la correspondance entre le nombre de journées de travail perdues, en raison de la fermeture de l'établissement et le nombre d'heures d'activité partielle équivalentes, est recalculée selon différents paramètres :

- le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait ;
- le nombre de jours réels de fermeture ;
- et le nombre de jours du mois considéré, exprimé en jours calendaires.

Exemple : cas d'un salarié employé sous convention de forfait conclue sur une base de 210 jours sur l'année. La durée du travail des salariés de l'entreprise soumis à l'horaire collectif est de 35 h 00 par semaine (soit 151,67 heures par mois).

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du mercredi 4 au vendredi 6 avril en raison de la conjoncture économique.

Détermination du nombre moyen de jours travaillés habituellement par mois

$210/12 = 17,5$ jours travaillés en moyenne au cours de chaque mois.

Détermination du nombre de jours chômés du fait de la fermeture de l'établissement ou du service pour les salariés au forfait

$(3 \text{ jours en avril} / 30 \text{ jours calendaires dans le mois}) \times 17,5 = 1,75$ jour réellement chômé sur une référence mensuelle.

Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale

La Cour de cassation (arrêt Cass. Soc. du 13 novembre 2008) précise les modalités de calcul de la retenue sur salaire à opérer lorsque des cadres au forfait annuel en jours participent à une grève d'une durée inférieure à la journée ou à la demi-journée. Elle détermine ainsi le nombre d'heures fictif servant de calcul pour leur salaire horaire. Cette méthode peut être utilisée pour définir le nombre d'heures indemnifiables d'activité partielle pour les salariés cadres et non cadres au forfait.

La formule retenue par la Cour de cassation tient compte de deux éléments :

- le nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait ;
- la durée légale du travail si la durée applicable aux cadres soumis à l'horaire collectif est égale ou inférieure à cette durée légale, ou la durée applicable à ces cadres si elle lui est supérieure.

Dans la jurisprudence susvisée, la Cour de cassation retient non pas la durée légale de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) mais la durée de travail pratiquée dans l'entreprise par les cadres soumis à l'horaire collectif.

Elle a voulu choisir, pour les cadres au forfait, la durée la plus proche possible de la durée du travail effective. Toutefois, l'article R. 5122-22 détermine l'allocation d'activité partielle en fonction d'une durée du travail équivalente à la durée légale. Ce critère sera donc retenu pour le calcul du nombre d'heures d'activité partielle à indemniser lors de la fermeture de l'établissement ou du service.

Dans l'exemple ci-dessus, la durée du travail effectif de l'entreprise est de 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois, ce qui correspond à la durée légale.

Le nombre d'heures fictif d'activité partielle servant à calculer le nombre d'heures indemnisable s'établit à $210 \text{ jours} / 217 \text{ jours} \times 151,67 \text{ heures} \times 12 \text{ mois}$ soit 1 761,33 heures par an pour 210 jours, ce qui revient à $1\,761,33 \text{ heures} / 210 = 8,39 \text{ heures}$ de travail par jour.

Dans ce cas, le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est égal au produit du nombre de jours recalculés (1,75 jour) par le nombre d'heures fictives (8,39 heures par jour) soit 14,7 heures d'activité partielle pour 3 jours réels de fermeture d'établissement et 1,75 jour recalculés pour un salarié au forfait.

Dès la première journée de fermeture d'un établissement ou d'un service, les salariés en forfait jour entrent dans le champ d'application de l'activité partielle.

II. – SALARIÉS EN CONVENTIONS DE FORFAIT EN HEURES SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE

L'article R. 5122-20 du code du travail prévoit que le nombre d'heures indemnisées dans le cadre de ces conventions correspond à la durée légale du travail diminuée de la différence entre la durée du travail mentionnée dans la convention de forfait et le nombre d'heures chômées en deçà de la durée légale.

Exemple : un salarié employé sur la base d'une convention de forfait de 39 heures hebdomadaires ne travaille que 10 heures au cours de la 2^e semaine du mois de mars 2010.

L'employeur sera remboursé au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle sur la base de : $35 - [39 - (35 - 10)]$, soit $35 - 14 = 21$ heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

A contrario, un salarié employé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures (sans convention de forfait) sera indemnisé sur la base de : $(35 - 10) = 25$ heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour 10 heures de travail au cours de la 2^e semaine du mois de mars 2010.

ANNEXE IV

ACTIVITÉ PARTIELLE ET CUMUL D'EMPLOI

Question :

Peut-on travailler pendant une période d'activité partielle indemnisée par l'État ou par « Pôle emploi » chez un autre employeur ?

Résumé :

Tout salarié placé en activité partielle peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à sa mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le premier jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoie pas de clause licite d'exclusivité.

Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence ainsi que de la durée légale du travail.

Il est préconisé que le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Analyse :

I. – PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE INDEMNISÉE PAR L'ÉTAT

1.1. *Au regard du contrat de travail*

Il y a activité partielle lorsque, tout en restant liés à l'employeur par un contrat de travail, les salariés subissent une perte du salaire du fait :

- soit de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement ;
- soit de la réduction temporaire de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement dès lors que cet horaire se trouve en deçà de la durée légale du travail (art. L. 5122-1 du code du travail).

La mise en activité partielle d'un salarié, pour une période où il est indemnisé, constitue une suspension du contrat de travail (art. L. 5122-1 du code du travail).

Pendant la période de suspension du contrat de travail, les obligations contractuelles sont également suspendues et le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur. Le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail et ne reçoit plus de rémunération en échange mais un revenu de remplacement.

Néanmoins, l'obligation de loyauté du salarié est maintenue pendant cette période. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur (Cass. Soc., 21 juillet 1994, n° 93-40554 et Cass. Soc. 21 octobre 2003, n° 01-43943).

Par conséquent, le respect général du principe de fidélité et de loyauté du salarié impose que, même en l'absence de clause d'exclusivité du contrat de travail, le salarié ne puisse exercer une activité concurrente de celle de son employeur.

Toutefois, l'exercice d'une activité non concurrente de celle de l'employeur est licite et ne peut caractériser à elle seule la méconnaissance d'une obligation du contrat de travail, en ce sens, elle ne constitue pas une violation de l'obligation de loyauté (Cass. Soc., 20 octobre 2004, n° 02-42966).

Il n'existe pas d'impératif d'exclusivité en l'absence de clause. Le salarié demeure donc libre de cumuler plusieurs emplois, en application du principe de la liberté du travail mais dans le respect des dispositions légales sur les cumuls d'emplois. Selon les articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail relatifs aux interdictions en matière de cumul d'emplois, « aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession » et aucun employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.

1.2. *Au regard de la nature du revenu de remplacement*

L'allocation spécifique d'activité partielle peut être considérée comme une aide sociale (étant à la charge de l'État).

L'allocation conventionnelle due par l'employeur peut être considérée comme « un salaire d'inactivité ». Elle peut être assimilée à un substitut de salaire et non à un salaire.

Toutefois la loi ne donne pas de définition précise de la nature de ces revenus de remplacement, elle indique seulement que ces différentes allocations sont soumises au régime de la créance de salaire quant à la « cessibilité » et à la « saisissabilité », et les exonère des cotisations de sécurité sociale et de taxe sur les salaires. Il n'y a pas d'interdiction légale de cumuler un revenu de cette nature avec un salaire perçu au titre d'un emploi chez un autre employeur.

II. – CAS PARTICULIERS

2.1. Allocations de chômage (ARE) et reprise partielle d'emploi

En application des articles 6 et 11 du chapitre 2 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE), les salariés en situation de chômage partiel total peuvent, sous certaines conditions (1), bénéficier de l'indemnisation du chômage sans rupture du contrat de travail.

Toutefois, il n'est pas requis que les salariés soient en situation de privation totale d'emploi. Ces derniers peuvent ainsi bénéficier de l'ARE au titre de l'arrêt total de leur activité dans une entreprise et exercer une autre activité auprès d'un autre employeur, dès lors que les conditions du cumul (prévues aux articles 28 à 32 du règlement général annexé à la convention susvisée) sont remplies.

Ainsi, l'activité exercée ne doit pas excéder 110 heures mensuelles et les revenus qu'elle procure ne doivent pas être supérieurs à 70 % des rémunérations brutes perçues antérieurement. Le salarié peut bénéficier de ce dispositif pendant une durée égale à la limite de la durée des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour activité partielle totale ou chômage partiel total.

Un tel dispositif de cumul partiel entre l'allocation de chômage et le revenu d'une activité professionnelle (salariée ou non) a été mis en place par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage, afin d'inciter à la reprise d'emploi. Il n'existe pas de possibilité de cumul pour les reprises d'activité à temps plein ou pour celles qui procurent une rémunération proche de celle perçue avant la perte d'activité. Il convient en effet de rappeler que le système d'assurance chômage n'a pas pour vocation d'offrir de façon permanente un revenu de complément, mais doit accompagner les demandeurs d'emploi ou les salariés en inactivité, dans ce cas d'espèce, dans les premiers pas de leur reprise d'activité, lorsque celle-ci est réduite ou occasionnelle.

2.2. Situation à l'issue de la période d'activité partielle

À l'issue de la période d'activité partielle, plusieurs cas de figure peuvent se produire :

- le salarié reprend son travail chez l'employeur : il devra alors soit rompre le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur, soit démissionner de son emploi initial ;
- le salarié est licencié de chez son employeur initial : il est alors assujéti à la réglementation Unédic relative à sa disponibilité pour recherche active d'emploi et devra déclarer à Pôle emploi sa nouvelle durée d'activité. Il devra dans ce cas se conformer au point 2.1.

En conclusion :

Tout salarié placé en chômage partiel peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoise pas de clause licite d'exclusivité.

Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence et dans le respect de la durée légale du travail. Il donnera lieu à la perception concomitante par l'intéressé de l'indemnité due au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel et de la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

Il est préconisé que le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

ANNEXE V

ACTIVITÉ PARTIELLE ET ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Question 1

Quelle procédure suivre pour indemniser au titre de l'activité partielle une entreprise ayant au moins deux établissements dans au moins deux départements différents ?

Allocation spécifique

Concernant les heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique, les demandes d'indemnisation sont à adresser par chaque établissement à l'unité territoriale compétente.

Activité partielle de longue durée

Dans l'objectif de simplifier les démarches des entreprises et dans la perspective de la dématérialisation complète de la procédure de l'activité partielle, il a en effet été décidé de modifier le processus de conventionnement pour les entreprises multiétablissements.

(1) La durée d'affiliation nécessaire pour une ouverture de droit à l'ARE dans la convention de 2006 était de 6 mois. Dans la convention du 19 février 2009 applicable à compter du 1^{er} avril 2009, la durée minimum d'affiliation exigée est désormais de 4 mois dans les 28 mois précédents.

Les étapes à suivre par les services sont les suivantes :

1. La convention sera établie et signée respectivement par le siège de l'entreprise et l'unité territoriale (UT) de la DIRECCTE géographiquement compétente.
2. Tous les établissements concernés par l'activité partielle de longue durée seront mentionnés dans l'annexe à la convention, y compris ceux qui adhèreraient après la signature de la convention.

Cette annexe précisera :

- le nom de l'établissement ainsi que ses coordonnées ;
 - toutes les périodes prévisionnelles d'APLD susceptibles de se dérouler pendant la durée de la convention et pour chacune d'entre elles, le nombre total d'heures prévisionnelles chômées au titre de l'APLD et le nombre de salariés concernés.
3. L'entreprise transmettra pour information, la convention à l'ensemble de ses établissements concernés par la convention.
 4. Parallèlement, l'UT de la DIRECCTE géographiquement compétente pour le siège de l'entreprise transmettra la convention à l'ensemble des UT dont la compétence s'exerce sur tous les établissements qui adhèrent à la convention ou qui sont susceptibles de le faire. Les UT et les établissements contresigneront l'annexe pour ce qui les concerne.

Nota : Si le siège de l'entreprise ainsi que l'ensemble des établissements sont localisés sur un seul et même département, l'ensemble de la procédure se déroule selon les mêmes modalités, à la seule différence, qu'une seule UT est concernée (celle géographiquement compétente) dans ce cas de figure.

Pour une entreprise mono-établissement :

L'annexe est également à renseigner selon les mêmes modalités. La signature de la convention et de l'annexe se fera directement entre l'établissement et l'UT de la DIRECCTE géographiquement compétente.

Les demandes d'indemnisation sont à adresser par chaque établissement à l'unité territoriale compétente.

Nota : La notion de convention cadre d'activité partielle de longue durée est abandonnée.

Allocation complémentaire de chômage partiel (80 % ou 100 %)

Pour une convention classique au taux de 80 % établie avec une entreprise (l'avis du CODEFI est nécessaire), il peut y avoir un accord entre les différentes DIRECCTE ou UT afin de choisir une DIRECCTE ou UT « chef de file » pour la négociation avec l'entreprise. Les établissements concernés continuent d'adhérer à la convention via le bulletin d'adhésion transmis à l'UT compétente géographiquement.

Une telle procédure assure une unité de traitement entre les établissements dépendant de différentes DIRECCTE ou UT et permet également à chaque DIRECCTE ou UT d'avoir une vision globale de l'entreprise.

Pour une convention classique au taux de 100 % établie avec une ou plusieurs branches professionnelles et/ou groupe(s) d'entreprises, le conventionnement ne sera possible qu'une fois l'arrêté de catastrophe naturelle préalablement publié. Une UT ou DIRECCTE « chef de file » sera également choisie si l'arrêté de catastrophe naturelle concerne un ou plusieurs départements et/ou une ou plusieurs régions pour coordonner la mise en œuvre et la signature de la convention.

Question 2

Comment traiter les demandes d'indemnisation concernant des salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés ?

La demande d'indemnisation pour les salariés exerçant leur prestation de travail au sein d'autres sociétés doit être faite par l'établissement employeur qui peut être le siège ou un autre établissement mais en tout état de cause, l'établissement à retenir est celui où s'exerce le rattachement « administratif des contrats de travail ». L'UT de la DIRECCTE, autorité administrative compétente pour cet établissement peut s'appuyer éventuellement sur un avis des services de l'inspection du travail où s'exercent effectivement les contrats pour rendre sa décision d'indemnisation.

Ainsi la procédure suivante est mise en place :

- la demande d'indemnisation et le cas échéant la demande de convention sont adressés à l'UT de la DIRECCTE dite « autorité administrative compétente » ;
- ces documents sont envoyés pour co-instruction et pour avis aux UT compétentes géographiquement pour les entreprises utilisatrices ;
- si une convention d'activité partielle est demandée, celle-ci est signée au niveau de la DIRECCTE ou UT « autorité administrative compétente » après avis des DIRECCTE ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices ;
- les demandes d'indemnisation sont adressées à la DIRECCTE ou UT « autorité administrative compétente » et co-instruites au niveau des DIRECCTE ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.

En conclusion, l'« autorité administrative compétente », va prendre sa décision d'indemnisation sur la base de l'instruction et des contrôles réalisés par les DIRECCTE ou UT du ressort territorial des entreprises utilisatrices.

ANNEXE VI

ACTIVITÉ PARTIELLE ET SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Le dispositif d'activité partielle a pour objet d'atténuer la répercussion des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité d'une entreprise sur la rémunération des salariés et de prévenir des licenciements (*cf.* circulaire du 15 juillet 1985).

Aussi, l'activité partielle ne peut pas être octroyée pour des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique. Dans un arrêt du 17 janvier 1990, le Conseil d'État a considéré qu'était fondée la décision de l'UT de la DIRECCTE de refuser l'octroi de l'activité partielle concernant des salariés pour lesquels la demande d'activité partielle faisait suite à des demandes d'autorisation de licenciement pour un motif économique identique (baisse durable des commandes).

Il vous appartient de vérifier la compatibilité entre octroi de l'activité partielle et suppressions de postes préalablement à la validation des demandes d'indemnisation introduites par les entreprises au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle ainsi que pendant toute la durée de l'activité partielle. Dans le cadre d'une convention classique ou de longue durée (APLD), vous procéderez à une vérification de même nature à l'issue de la période de maintien dans l'emploi.

Examen en amont d'une demande d'activité partielle

L'incompatibilité entre l'activité partielle et les licenciements pour motif économique joue pour une même période, une même population et un même motif. Par conséquent, l'employeur peut solliciter l'activité partielle alors même qu'il procède à des licenciements, dès lors que les groupes de salariés sont clairement identifiés et distincts (ceci suppose que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement à la demande d'indemnisation).

Pour l'allocation spécifique d'activité partielle

Dans cette logique, doivent être exclus de la demande d'indemnisation au titre de l'allocation spécifique d'activité partielle, les salariés dont la rupture du contrat a déjà été notifiée pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...).

Pour la convention d'activité partielle « classique » ou d'activité partielle de longue durée

Pour définir le périmètre d'intervention d'une convention d'activité partielle, doivent être exclus d'emblée les salariés pour lesquels :

- est notifiée la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;
- est prévu un départ à la retraite conformément aux articles L. 1237-4 et L. 1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- est prévu une mise à la retraite conformément aux articles L. 1237-5 à L. 1237-8 ;
- l'UT de la DIRECCTE a homologué une ou plusieurs ruptures conventionnelles prévues par l'article L. 1237-11.

Compte tenu du projet de licenciement, il conviendra, bien sûr, d'apprécier au plus juste, l'opportunité de conclure une convention d'activité partielle. Pour cela, pourront être pris en considération les efforts de l'employeur pour réduire le nombre de licenciements.

Interruption des versements de l'allocation spécifique en cas de suppressions d'emploi

L'allocation spécifique d'activité partielle pourra être allouée pour un salarié jusqu'à :

- la notification de son licenciement ;
- la notification au salarié de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut la date de la rupture négociée ;
- l'homologation par l'UT de la DIRECCTE de la rupture conventionnelle ;
- la date de départ en retraite ;
- la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

Examen pendant la durée de la convention d'activité partielle et à l'issue de la période de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement essentiel de la part de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise pourra être amenée à rembourser l'intégralité des sommes perçues dès le 1^{er} jour de prise en charge de l'allocation complémentaire au titre de la convention d'activité partielle pour un salarié dont le contrat est rompu pour :

- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 (toute rupture du contrat de travail pour motif économique, quel que soit le cadre d'intervention de cette rupture, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, notamment) ;
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8.

Bien entendu, l'aide publique versée afin de soutenir l'activité partielle ne saurait être attribuée sans contrepartie de la part de l'entreprise contractante.

C'est pourquoi vous devez contractualiser avec celle-ci un engagement posant comme contrepartie le maintien des salariés en emploi pour une durée égale au double de la durée de la convention.

ANNEXE VII

ACTIVITÉ PARTIELLE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

Le principe du recours à l'activité partielle au bénéfice de salariés d'une entreprise de travail temporaire peut être admis dès lors que l'établissement dans lequel elle a détaché ses salariés intérimaires, a lui-même placé, ses propres salariés, en activité partielle.

De même, si les salariés de l'entreprise bénéficient d'une convention d'activité partielle de longue durée, les salariés intérimaires placés dans l'établissement concerné peuvent également en bénéficier.

1. Articulation avec l'activité partielle

Le principe du recours à l'activité partielle au bénéfice de salariés intérimaires d'une entreprise de travail temporaire peut être admis dans le respect des conditions suivantes :

- un établissement de travail temporaire peut avoir recours à l'activité partielle pour ses salariés en contrat d'intérim, sous condition que les salariés du client soient aussi en situation d'activité partielle ;
- la demande d'indemnisation concernant les salariés en contrat d'intérim doit être transmise à l'UT de la DIRECCTE compétente par l'entreprise de travail temporaire accompagnée d'une copie de l'avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) de l'entreprise cliente recourant à l'activité partielle (si toutefois celle-ci est pourvue de représentants du personnel) ;
- d'une copie de la demande d'indemnisation des salariés de l'entreprise cliente.

Le salarié intérimaire en position d'activité partielle voit son contrat de travail suspendu. Il s'agit du contrat de travail liant le salarié à son employeur (entreprise de travail temporaire).

De nouveaux contrats de mission ne pourront pas être conclus entre une agence de travail temporaire et un établissement pendant les périodes correspondant à une fermeture totale et complète de l'établissement au titre de l'activité partielle.

2. Cumul d'une allocation d'activité partielle et d'un contrat de mission

Tout salarié éligible à l'activité partielle prévu à l'article R. 5122-1 du code du travail peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois chez des employeurs différents pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à la mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 1^{er} jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoie pas de clause licite d'exclusivité.

Le cumul des allocations d'activité partielle avec une rémunération provenant d'autres activités salariées n'est pas exclu par la réglementation. Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence et dans le respect de la durée légale du travail.

Afin de mettre en œuvre ce principe, le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Les principes de droit commun suivants doivent être respectés :

- respect des principes de loyauté et éventuellement d'exclusivité et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur qui l'a mis en situation d'activité partielle ;
- devoir d'information vis-à-vis de son employeur ;
- respect de la durée maximale du travail.

En pratique, les situations suivantes peuvent se présenter :

- un salarié en CDI dont le contrat est suspendu et qui perçoit des allocations d'activité partielle peut exercer une activité salariée chez un autre employeur, y compris une ETT, durant cette période de suspension de son CDI sous réserve des principes rappelés ci-dessus ;
- un salarié en CDD ou en CTT dont le contrat est suspendu et qui perçoit des allocations d'activité partielle peut également exercer une activité salariée chez un autre employeur (une autre ETT ou une autre entreprise).

L'entreprise de travail temporaire ne peut cependant prétendre simultanément au cumul d'un nouveau contrat de mission et à l'activité partielle pour le même salarié.

Lorsque le contrat de mission qui lie l'entreprise de travail temporaire et le salarié en intérim est suspendu pour motif d'activité partielle, il n'est pas possible de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) pendant les périodes d'activité partielle.

Dans le cas où l'activité de l'entreprise initiale où il était en CDD ou en CTT reprendrait, ce salarié devra choisir entre ses deux contrats « en cours » et rompre (de manière claire et non équivoque) celui qu'il ne pourra honorer jusqu'à son terme.

3. Cas particulier des contrats de professionnalisation des travailleurs intérimaires

Le contrat de professionnalisation d'un salarié intérimaire doit comporter des actions de formation ainsi que l'acquisition de compétences par l'exercice, au sein d'entreprises utilisatrices, d'une ou plusieurs missions en relation avec les qualifications professionnelles recherchées.

Le contrat de professionnalisation conclu avec le salarié intérimaire dans le cadre de l'article L. 1251-57 du code du travail couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission.

La suspension du contrat de travail ne peut être autorisée que pour les périodes de travail au sein de l'entreprise utilisatrice au titre du contrat de mission pour complément de formation professionnelle dans le cas où cette entreprise utilisatrice a mis ses propres salariés en situation d'activité partielle. En revanche, les périodes de formation doivent être réalisées intégralement et rémunérées conformément aux dispositions en vigueur.

Le recours à l'activité partielle pour les périodes de formation prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être admis.

En conclusion, il convient d'opérer une distinction entre la période de formation où le recours à l'activité partielle n'est pas autorisé et la période d'acquisition de compétences par l'exercice d'une ou plusieurs missions au sein de l'entreprise utilisatrice où le recours à l'activité partielle peut être autorisé.

ANNEXE VIII

PROCÉDURE DE REMBOURSEMENT DE L'ALLOCATION SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE DANS LE CADRE DE LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Par dérogation au point 2 de la fiche n° 5 « Chômage partiel et modulation du temps de travail » de la circulaire n° 2001-21 du 18 juillet 2001 relative au chômage partiel, les dispositions suivantes sont appliquées.

Procédure de remboursement mensuelle de l'allocation spécifique en cas de modulation du temps de travail

Selon les dispositions de l'article R. 5122-29 du code du travail, l'autorité administrative peut décider d'autoriser dans le cadre d'une procédure accélérée, le paiement de l'allocation spécifique sur une base mensuelle, dans deux cas :

1. Si elle estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou des difficultés économiques sérieuses et avérées le nécessitent.
2. S'il est avéré que la sous-activité est suffisamment importante et durable pour qu'en moyenne le temps de travail constaté soit inférieur à trente cinq heures par semaine travaillée et qu'en tout état de cause, les mille six cent heures travaillées sur l'année ne seront pas atteintes, compte tenu, des durées maximales du travail et l'amplitude de la modulation.

Le remboursement de l'allocation spécifique est alors réalisé chaque mois au vu des heures chômées au cours du mois considéré, c'est-à-dire sans attendre la réalisation du bilan de modulation et le décompte des heures réellement chômées sur l'année.

Dans le cas où l'entreprise sollicite un remboursement mensuel, vous apprécierez s'il y a lieu d'y apporter une réponse favorable, au vu des éléments présentés par celle-ci pour motiver sa demande et attestant du caractère exceptionnel de sa situation ou de l'ampleur et de la gravité de ses difficultés économiques.

L'employeur qui a bénéficié de la procédure de remboursement mensuel sous forme d'avance doit communiquer le bilan de la modulation présentant les heures réellement travaillées et chômées au l'unité territoriale compétente à la fin de la période de modulation.

Ce bilan donne lieu à régularisation et en cas de trop perçu par l'entreprise, ces sommes sont recouvrées par l'État.

ANNEXE IX

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES ALLOCATIONS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Les indemnités d'activité partielle de différentes natures (allocation spécifique, allocations complémentaires ou allocations conventionnelles) ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

Ces allocations sont imposables mais ne constituent pas un salaire.

I. – RÉGIME SOCIAL POUR LES DIFFÉRENTES ALLOCATIONS

1. Allocations légales spécifiques

Aux termes des articles L. 5122-1, L. 5122-4, et L. 5422-10 du code du travail, les allocations spécifiques d'activité partielle dites allocations légales ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

2. Allocations conventionnelles prévues dans l'ANI du 21 février 1968

Aux termes des articles L. 5122-2, L. 5122-4, et L. 5422-10 du code du travail, les allocations complémentaires conventionnelles versées en application d'accords professionnels ou interprofessionnels nationaux ou régionaux, agréés ou non, ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

3. Allocations conventionnelles hors ANI du 21 février 1968 négociées par branche

Un certain nombre de branches ont négocié un accord sur l'activité partielle. Il s'agit par exemple de l'Union des industries chimiques (UIC).

Le régime social applicable est le suivant :

Aux termes des articles L. 5122-2, L. 5122-4, et L. 5422-10 du code du travail, les allocations complémentaires conventionnelles versées en application d'accords professionnels ou interprofessionnels nationaux ou régionaux, agréés ou non, ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale.

4. Allocations complémentaires au titre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise

Selon les dispositions de l'article L. 5122-4, le régime fiscal et social plus favorable (exonération du versement forfaitaire sur les salaires et de cotisations de sécurité sociale) est applicable « aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels, ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux ».

Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur sont hors champ de cet article et c'est le régime fiscal et social sur les salaires qui s'applique.

5. Allocations complémentaires au titre de la RMM

Aux termes des articles L. 3232-6 et L. 5428-1 les allocations complémentaires de garantie d'une rémunération mensuelle minimale sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

6. Allocations complémentaires au titre de la convention d'activité partielle de longue durée (APLD)

Selon les dispositions de l'article L. 5122-2 (2°) les allocations complémentaires au titre de l'APLD sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale.

7. Forfait social

Ces différentes allocations constituent un revenu de remplacement versé sans contrepartie d'un travail. Il ne s'agit donc pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, elles ne sont pas assujetties au forfait social de 2 %.

II. – RÉGIME FISCAL POUR LES DIFFÉRENTES ALLOCATIONS

Ces allocations sont soumises à la CSG selon les modalités suivantes :

- l'abattement d'assiette est de 1,75 % ;
- le taux réduit de CSG est de 6,2 % (art. L. 136-8 II [1°] du code de la sécurité sociale) ou de 3,8 % pour les personnes dont l'impôt sur le revenu du au titre des revenus de 2010 est inférieur à 61 € mais dont le revenu de référence n'ouvre pas droit à l'exonération totale.

Elles sont également soumises à la CRDS selon les modalités suivantes :

- l'abattement d'assiette est de 1,75 % ;
- le taux de CRDS est de 0,5 %.

Elles sont exonérées de la CSG et de la CRDS dans les conditions suivantes :

- pour les personnes dont le revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition sur le revenu de 2010 est inférieur à 10 024 € pour la 1^{re} part de quotient familial majoré de 2 637 € par 1/2 part supplémentaire (seuils à retenir en 2012 en France métropolitaine) ;
- ou si le prélèvement de la CSG et CRDS aurait pour effet de réduire le montant de l'allocation (ou le montant cumulé de l'allocation et du salaire) en deçà du SMIC brut. Les prélèvements sont, le cas échéant, opérés partiellement afin que le montant net de l'allocation ne soit pas inférieur au SMIC brut. Le montant du SMIC horaire à retenir au 1^{er} janvier 2012 est de 9,22 € et de 1 398,37 € par mois sur la base de 35 heures.

III. – LE CHÔMAGE PARTIEL ET ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et des allocations qui pourraient lui être versées au titre du chômage partiel. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en chômage partiel ou total (fermeture complète de l'établissement), ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

ANNEXE X

LES ENTREPRISES ADAPTÉES ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Question

Les salariés handicapés d'une entreprise adaptée peuvent-ils être placés en position d'activité partielle ?

Résumé

Le décret n° 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en entreprises adaptées prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Ces périodes assimilées (congés payés, jours fériés, temps de formation, congé syndical, congés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2006-08 du 7 mars 2006. L'aide au poste est donc suspendue durant les périodes d'activité partielle.

En conséquence, les salariés des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Si un salarié de ce type d'entreprise est en position d'activité partielle, les allocations d'activité partielle seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pour les heures chômées.

1. Le dispositif des entreprises adaptées (EA)

1.1. Présentation du dispositif (art. L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 et suivants)

Les EA sont depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, des entreprises à part entière du marché du travail avec une mission sociale qui est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés à efficience réduite (au moins 80 % de l'effectif de production).

Les salariés handicapés des EA sont des salariés de droit commun.

Les travailleurs handicapés sont rémunérés au minimum au SMIC et relèvent des conventions collectives.

La reconnaissance de l'entreprise en tant qu'EA est liée à la signature d'un contrat d'objectifs triennal avec le préfet de région.

Des avenants financiers annuels fixent l'effectif de référence de l'EA pour le bénéfice des aides :

- une aide au poste forfaitaire égale à 80 % du SMIC ;
- une subvention spécifique destinée à aider au fonctionnement et au développement de la structure.

1.2. Aide au poste et travail effectif

Le décret n° 2009-642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste en entreprises adaptées prévoit que l'aide au poste est versée au prorata du temps de travail effectif ou assimilé. Ces périodes assimilées (congés payés, jours fériés, temps de formation, congé syndical, congés pour événements familiaux et jours de carence pour maladie payés par l'employeur) sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2006-08 du 7 mars 2006. L'aide au poste est donc suspendue durant les périodes d'activité partielle.

En conséquence, les salariés handicapés ou non des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Si un salarié de ce type d'entreprise est en position d'activité partielle, les allocations d'activité partielle seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pour les heures chômées.

2. Les dispositions particulières de l'annexe VII au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage

Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs handicapés occupant un emploi dans une entreprise adaptée ou un centre de distribution de travail à domicile agréé en application des articles L. 5213-13, L. 5213-18 et L. 5213-19 du code du travail, et cessant leur activité sans rupture du contrat de travail.

Ainsi, les salariés visés par cette annexe sont ceux des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile, dont le contrat de travail est suspendu et qui sont placés en position d'activité partielle.

L'article 6 de l'annexe VII au règlement général précise que « dans le cas de réduction ou de cessation temporaire d'activité d'un atelier protégé, l'instance paritaire régionale visée à l'article 40 peut prononcer une décision d'admission au bénéfice des allocations pour les travailleurs handicapés en chômage total de ce fait, sans que leur contrat de travail ait été rompu ».

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'annexe VII, les salariés concernés doivent remplir l'ensemble des conditions d'ouverture de droit des articles 3 et 4 du règlement général, à l'exception de la condition d'inscription, et de la condition liée à la rupture du contrat de travail.

La décision d'admission aux allocations doit être prononcée par l'instance paritaire régionale seule compétente en la matière.

En cas d'admission, le point de départ de l'indemnisation est fixé au premier jour suivant celui de la cessation d'activité. En effet, les dispositions de l'annexe VII permettent une prise en charge dès le lendemain de la suspension du contrat de travail. Les allocations peuvent ainsi se cumuler avec les dispositions de droit commun de l'activité partielle, notamment avec l'allocation spécifique d'activité partielle prévue par l'article L. 5122-1 du code du travail dans la limite réglementaire.

L'article 15 de l'annexe VII au règlement général prévoit que le montant de l'allocation journalière versée est égal à 2,22 fois le SMIC horaire (valeur au 1^{er} janvier 2012 : 9,22 € SMIC horaire brut) pendant les 28 premiers jours, puis à 3,33 fois le SMIC horaire, pour les allocations suivantes.

La durée de versement de l'allocation est limitée à 182 jours, en application de l'article 11 § 2 du règlement général, à l'exception des cas où la suppression de l'activité de l'entreprise est imputable à un sinistre ou à une calamité naturelle. Des dispositions spécifiques peuvent en effet s'appliquer dans ces cas précis, afin que l'indemnisation se poursuive jusqu'à la date prévue de reprise d'activité de l'entreprise, sous réserve de la durée d'indemnisation fixée à l'article 11, § 1, du règlement général.

ANNEXE XI

ACTIVITÉ PARTIELLE ET JOURNÉE DE SOLIDARITÉ-JOURS FÉRIÉS

Résumé

La journée de solidarité a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées (article L. 3133-7 du code du travail). L'accomplissement de cette journée n'est pas compatible avec une situation d'activité partielle et n'ouvrira pas droit au versement d'indemnités d'activité partielle.

Un jour férié non chômé, compris dans une période d'activité partielle est indemnisé selon l'horaire réduit. En revanche un jour férié chômé n'est pas compatible avec l'activité partielle et donne lieu à une rémunération totale par l'employeur des heures du jour férié chômé.

1. La journée de solidarité

1.1. Principe de la journée de solidarité

L'article L. 3133-7 du code de travail définit la journée de solidarité comme une journée « instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées » ; cette journée prend la forme :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- de la contribution prévue au 1^o de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Le salarié travaillant à temps complet (35 heures ou plus) doit effectuer 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité. Le salarié à temps partiel verra cette durée proratisée en fonction de l'horaire mensuel contractualisé. La formule à retenir pour les salariés à temps partiel est : 7 heures / durée du travail appliquée dans l'entreprise × temps contractuel = temps à travailler au titre de la journée de la solidarité. Les cadres sous convention de forfait jours sur l'année doivent travailler une journée au titre de la journée de solidarité.

Des modalités d'accomplissement de cette journée sont prévues par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe (art. L. 3133-9 du code du travail).

Le salarié qui change d'employeur en cours d'année et qui a déjà effectué cette journée ne doit pas l'accomplir chez son nouvel employeur. S'il était amené à exécuter de nouveau cette journée, il y aurait rémunération supplémentaire et imputation sur le contingent d'heures supplémentaires. Le salarié pourra d'ailleurs, dans ce cas, refuser d'effectuer ces heures sans que ce ne soit une faute justifiant un licenciement.

1.2. Traitement de la rémunération

Dans la limite de 7 heures, lorsque le temps de travail du salarié est mensualisé, ou dans la limite des heures réduites proportionnellement à la durée du travail pour un salarié à temps partiel, les heures ne donnent pas droit à rémunération.

Au-delà de cette limite de 7 heures ou de la limite proratisée pour les salariés à temps partiel, les heures travaillées sont normalement rémunérées.

Pour les salariés dont le temps de travail n'est pas mensualisé (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la suivante : comme les autres salariés, ils doivent effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité. Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, aucune éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés ne sera appliquée.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou des heures réduites proportionnellement à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent, en outre, pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Tous les employeurs publics ou privés sont redevables de la contribution solidarité autonomie de 0,3 % qui alimente la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Cette contribution patronale a la même assiette que la cotisation patronale d'assurance maladie (art. L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles), soit le montant total des sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail et visées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Les indemnités versées au titre de l'activité partielle ne rentrent pas dans l'assiette sur laquelle est assise cette contribution.

1.3. Articulation avec l'activité partielle

Compte tenu de la situation d'activité partielle, il semble peu probable que le salarié se rende dans l'entreprise pour travailler le jour initialement fixé pour l'accomplissement de la journée de solidarité : son employeur n'a en effet pas de travail à lui confier.

Dès lors, plusieurs situations peuvent se présenter :

- soit aucun accord collectif ne fixait la date d'accomplissement de cette journée. C'est l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel, qui a pris la décision : dans ce cas, il paraît juridiquement possible de reporter la date d'accomplissement de cette journée à une date ultérieure, en dehors de toute période d'activité partielle ;
- soit un accord collectif de branche fixait la date d'accomplissement de la journée de solidarité et aucun accord collectif d'entreprise n'est intervenu sur cette question, auquel cas l'employeur ne peut, compte tenu de la rédaction de l'article L. 3133-8 alinéa 3 du code du travail, régler unilatéralement cette question. Dans ce cas, il paraît opportun, sous réserve de dispositions plus restrictives prévues par l'accord de branche quant aux modalités d'accomplissement, que cette journée de solidarité nationale soit accomplie via le décompte d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Il n'y aura dès lors pas de versement d'indemnités d'activité partielle lors de la journée de solidarité.

2. Les jours fériés pendant les périodes d'activité partielle

2.1. Jours fériés : principe et pratique

Les jours fériés, en dehors du 1^{er} mai, ne sont chômés obligatoirement, sauf dérogation, que pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis mineurs (art. L. 3161-1, L. 3164-6 et L. 3164-8 du code du travail). Dans la pratique, on constate qu'ils sont cependant chômés pour la plupart des travailleurs.

Aucune disposition légale ne rend obligatoire le chômage d'un jour férié autre que le 1^{er} mai. Mais la plupart des conventions collectives prévoit que tout ou partie des jours fériés légaux sont chômés. En l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le travail d'un jour férié n'ouvre droit à aucune majoration de salaire. Mais de nombreuses conventions collectives prévoient une rémunération majorée pour le travail des jours fériés.

2.2. Jours fériés non chômés

Un jour férié peut être travaillé. Un salarié ne peut pas refuser de travailler un jour férié, sauf si un accord collectif le précise.

La Cour de cassation a admis qu'un salarié pouvait être placé en position d'activité partielle (arrêt n° 89-44002 du 17 février 1993 et arrêt n° 84-43867 du 4 juin 1987) et que le salarié ne saurait percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il avait effectivement travaillé. L'employeur n'a pas à rémunérer le jour férié au taux normal mais au taux de l'activité partielle.

Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant le jour férié non chômé est le même que pour les heures d'activité partielle hors jours fériés. Ces heures sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de 1,75 %, à un taux réduit de CSG de 6,2 % et à un taux de CRDS de 0,5 %. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Conclusion

Lorsqu'un des jours fériés énoncés à l'article L. 3133-1 est compris dans une période d'activité partielle d'une entreprise, cette dernière doit rémunérer les salariés concernés à hauteur des heures d'activité partielle prévues, lorsque le jour férié n'est pas chômé.

2.3. Jours fériés chômés

« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de tra-

vail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable » (art. L. 3133-3).

Par conséquent, dans la mesure où il ne peut y avoir de perte de rémunération lors d'un jour férié chômé et où l'activité partielle n'a pas pour vocation d'éviter l'absence totale de perte de salaire, il en découle qu'un employeur ne peut avoir recours à l'activité partielle un jour férié chômé dans l'entreprise. L'employeur doit verser la totalité du salaire dû pour le jour férié chômé sans aucune prise en charge par l'État au titre de l'activité partielle.

Le régime social et fiscal applicable sur ces heures est le même que les heures normales de travail effectif hors activité partielle.

Seuls sont exclus de ce dispositif les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, intermittents et temporaires (*cf.* art. L. 3133-3 du code du travail).

2.4. Cas particulier du 1^{er} mai

L'article L. 3133-4 du code du travail indique que le 1^{er} mai est nécessairement un jour férié et chômé et l'article L. 3133-5 précise que le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Par conséquent, il est impossible de recourir à l'activité partielle la journée du 1^{er} mai. Celle-ci doit être indemnisée au taux horaire normal et à hauteur de la durée de travail quotidienne habituellement travaillée.

ANNEXE XII

ACTIVITÉ PARTIELLE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Principes applicables

Les situations d'activité partielle constituent un cas particulier dans lequel la réduction du temps de travail n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail.

La mise en activité partielle suspend partiellement – ou totalement – l'exécution du contrat de travail et ouvre droit non pas au paiement du salaire habituel mais à l'allocation spécifique prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, augmentée, le cas échéant d'allocations complémentaires ou conventionnelles.

L'articulation entre activité partielle et heures supplémentaires est possible toutefois, je vous précise qu'une entreprise en activité partielle n'a pas vocation à recourir pendant une même période et pour les mêmes salariés aux heures supplémentaires exonérées par la loi TEPA.

1. Les heures comprises entre 35 heures et 39 heures sont-elles éligibles à l'activité partielle ?

Les heures supplémentaires structurelles réalisées par une entreprise demeurée à 39 heures ne donnent pas lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle. En effet, l'article L. 5122-1 prévoit une prise en charge des heures perdues dans la limite de 35 heures hebdomadaires.

2. Les heures comprises entre 35 heures et 39 heures non travaillées sont-elles rémunérées par l'employeur ?

La question des heures habituellement travaillées dans l'entreprise au-delà de la durée légale de 35 heures doit être examinée au regard des dispositions générales applicables à l'activité partielle.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les situations d'activité partielle constituent un cas particulier dans lequel la réduction du temps de travail n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail.

En outre, le recours à l'activité partielle suspend le contrat de travail et suspend l'obligation de verser le salaire convenu (en tout ou partie, en fonction de la situation : simple réduction d'horaire, fermeture partielle ou totale) (1).

L'activité partielle constitue un cas de dérogation au principe selon lequel l'employeur qui ne remplit pas son obligation de fournir du travail au salarié est tenu de verser le salaire convenu, l'indemnisation se substituant au salaire habituel, en tout ou partie.

(1) Cass.soc. 2 février 1999, n° 96-42831 : « la cour d'appel a exactement décidé que la mise en activité partielle, pendant la période d'indemnisation, ne constituait pas une modification du contrat de travail ; la fixation des nouveaux horaires de travail réduit relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise ; la cour d'appel qui a constaté que M. X avait refusé de se soumettre à ces nouveaux horaires a pu décider que ce comportement du salarié était de nature à rendre impossible le maintien de ce dernier dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ».

Également Cass.soc. 18 juin 1996 et 9 mars 1999, n° 94-44654 et 96-43718 : « la mise au chômage partiel, pendant la période d'indemnisation, ne constitue pas une modification du contrat de travail ».

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que :

– « les salariés ne pouvaient prétendre, pour la période prise en charge au titre de l'activité partielle, qu'au seul paiement des indemnités d'activité partielle, éventuellement augmentées d'allocations conventionnelles ; ils ne restent pas créanciers de la part du salaire convenu excédant l'indemnisation de l'activité partielle. » (Cass.soc. 11 octobre 2005 n° 03-41617) ;

– « la mise en activité partielle, qui suspend le contrat de travail, ouvre droit, pendant la période légale d'indemnisation, non à un salaire, mais à l'allocation spécifique » (Cass.soc. 30 septembre 1992, n° 88-44720).

En conséquence, les heures supplémentaires, accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ou de leur prévision au contrat de travail ne doivent pas être payées au regard du salaire convenu, sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle. En l'absence d'un tel engagement, l'employeur est bien délié de son obligation de fournir le salaire habituel.

3. Les heures indemnisées au titre de l'activité partielle sont-elles prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires et partant pour les dispositions de la loi TEPA ?

La règle de prise en compte des heures indemnisées au titre de l'activité partielle pour le calcul des heures supplémentaires diffère selon que l'aménagement du temps de travail soit fixé à 35 heures hebdomadaires ou qu'il s'applique sur une période supérieure à la semaine.

3.1. Entreprise à 35 heures sans régime d'aménagement du temps de travail

Dans ce cas, le régime de droit commun de décompte des heures supplémentaires s'applique : elles sont comptabilisées à la semaine, elles sont payées et majorées au cours du mois où elles sont intervenues et figurent sur le bulletin de salaire de ce mois.

L'article R. 5122-14 (al. 3) prévoit que les heures indemnisées, c'est-à-dire jusqu'à 35 heures, sont comptabilisées pour le calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Dans le cas de droit commun, sans aménagement, l'article R. 5122-14 ne peut s'appliquer au cours d'une semaine où les salariés sont en activité partielle. Il peut en revanche s'appliquer au cours d'un mois. En effet, le mécanisme de l'activité partielle ramène toujours l'horaire global pris en compte à 35 heures, aucune heure supplémentaire ne peut donc être dérogée.

Toutefois, au cours du même mois, il est possible de cumuler lors de semaines différentes des heures supplémentaires et des périodes d'activité partielle.

Exemple : sur un mois, une semaine entièrement chômée et indemnisée n'ouvre droit à aucune heure supplémentaire. Si le reste du mois, les salariés travaillent 39 heures par semaine, au titre d'heures supplémentaires conjoncturelles ou structurelles, au total 12 heures supplémentaires, éligibles aux exonérations TEPA, figureront sur le bulletin de salaire pour ce mois.

3.2. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (notamment modulation ou annualisation)

Lorsque le temps de travail de l'entreprise est organisé sur une période de référence supérieure à la semaine (par exemple dans le cadre d'un aménagement du temps de travail comme la modulation qui peut s'organiser sur quelques semaines, sur quelques mois ou sur l'année), alors les salariés peuvent être conduits à effectuer des heures supplémentaires, une fois la période d'activité partielle passée.

En présence d'un accord d'aménagement du temps de travail, le code du travail prévoit deux procédures de remboursement des allocations d'activité partielle : une procédure de remboursement de droit commun qui n'intervient qu'au vu du bilan de la modulation ou de l'annualisation, une procédure exceptionnelle qui permet le remboursement par avance de l'allocation spécifique, dans l'attente du bilan de la modulation ou de l'annualisation qui permettra la liquidation du dossier.

La procédure de remboursement de droit commun de l'article R. 5122-28

Dans ce cas les heures ne sont indemnisées au titre de l'activité partielle qu'en absence d'heures supplémentaires.

Des heures supplémentaires peuvent avoir été réalisées alors même qu'aucune heure d'activité partielle n'aura en définitive été indemnisée, dès lors, la loi TEPA pourra trouver à s'appliquer pour les heures supplémentaires dégagées.

Exemple : dans le cas d'une entreprise pratiquant un aménagement du temps de travail de type modulation (variation d'activité avec périodes haute et basse) sur une durée annuelle de 1 607 heures, l'entreprise peut connaître pendant six mois des difficultés liées à la conjoncture économique et réduire l'activité à 730 heures au lieu de 800 heures.

La durée légale indemnisable de référence est fixée à 1 600 heures et non à 1 607 heures en raison de l'inclusion de la journée de solidarité dans le total des 1 607 heures.

L'article L. 3133-7 du code de travail définit la journée de solidarité comme une journée « instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées » ; cette journée prend la forme :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- de la contribution prévue au 1^o de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

En effet, comme indiqué dans l'annexe XII, la journée de solidarité n'est pas éligible à l'activité partielle, celle-ci étant non rémunérée par l'employeur, elle ne peut faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

Ceci peut entraîner dans certains cas, en fonction des périodes hautes et basses du programme indicatif de travail, 70 heures d'activité partielle sur le premier semestre. Au cours du second semestre, l'entreprise peut connaître un surcroît d'activité qui va générer par exemple une activité de 890 heures au lieu de 807 heures, ce qui génère un surcroît de travail de 83 heures pour le second semestre. Au vu du bilan annuel de modulation, il apparaît que 13 heures supplémentaires ont été réalisées et doivent être payées. Les allocations d'activité partielle ne sont finalement pas dues à l'entreprise.

Le paiement intégral des rémunérations dont 13 heures supplémentaires est alors dû aux salariés par l'employeur.

La procédure exceptionnelle de remboursement par avance de l'article R. 5122-29

Dans le cadre de cette procédure dérogatoire, le versement d'une avance peut avoir lieu avant la réception du bilan de modulation, l'entreprise peut être amenée à avoir, au cours de la période de modulation, à la fois des heures indemnisées par avance au titre de l'activité partielle et des heures supplémentaires.

Toutefois, lors du bilan de modulation qui sera toujours instruit, un décompte des heures réellement chômées et indemnisables sera réalisé, celles-ci ne pouvant avoir lieu qu'en absence d'heures supplémentaires. Si des heures d'activité partielle ont été indemnisées par avance alors que le bilan de modulation fait apparaître qu'aucune heure d'activité partielle n'est due *in fine*, un titre de perception sera émis afin de recouvrer le trop-perçu.

Des heures supplémentaires peuvent avoir été réalisées alors même qu'aucune heure d'activité partielle n'aura en définitive été indemnisée, dès lors, la loi TEPA pourra trouver à s'appliquer pour les heures supplémentaires dégagées.

Exemple : une entreprise applique un accord de modulation du temps de travail fixant une durée hebdomadaire moyenne sur l'année à 35 heures correspondant à une durée du travail sur l'année de 1 607 heures en 2008. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 25 heures et 42 heures par semaine.

Pour le mois d'avril, le planning indicatif prévoit la réalisation de 42 heures de travail hebdomadaire, l'entreprise se trouvant en principe en période de haute activité. Au cours du mois d'avril, en raison de difficultés conjoncturelles importantes, les heures de travail suivantes sont effectivement réalisées :

- semaine n° 1 : 20 heures soit 15 heures indemnisables au titre de l'activité partielle ;
- semaine n° 2 : 15 heures soit 20 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.

L'employeur ayant obtenu une décision d'autorisation d'activité partielle avec remboursement par avance mensuelle de l'allocation, les états nominatifs qu'il adresse début mai font apparaître une demande de remboursement de 35 heures d'activité partielle par salarié.

Au cours du mois d'octobre, l'entreprise qui a retrouvé un important client et qui se trouve normalement en période basse, est amenée à faire des heures excédant le programme indicatif initialement prévu.

Le bilan de la modulation fait apparaître : 1 590 heures travaillées et 10 heures indemnisables au titre de l'activité partielle (en référence à une durée annuelle de 1 600 heures après soustraction de la journée de solidarité de la durée annuelle de 1 607 heures). Dans ce cas, aucune heure supplémentaire ne bénéficie des mesures de la loi TEPA.

ANNEXE XIII

ACTIVITÉ PARTIELLE ET ENTREPRISES D'INSERTION OU DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION

Les salariés, permanents ou en insertion, des entreprises d'insertion (EI) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) peuvent-ils être placés en situation d'activité partielle ?

Les salariés des EI et des ETTI (permanents et les salariés en insertion) ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle.

Le recours à l'activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail. Les heures chômées ne correspondent pas à du temps de travail effectif. C'est pourquoi elles ne peuvent pas être comptabilisées au titre des heures prises en compte pour le versement des aides au poste des EI ou des aides à l'accompagnement des ETTI. En conséquence, les UT des DIRECCTE sont chargées d'informer les structures qui sollicitent le recours à l'activité partielle de la règle de non-cumul des aides pour une même heure. Les UT des DIRECCTE s'assurent également de l'application de cette règle de non-cumul dans le cadre des bilans transmis par ces structures.

ANNEXE XIV

ACTIVITÉ PARTIELLE ET CYCLES DE TRAVAIL

En application d'accords collectifs négociés en vertu des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008, l'ancien article L. 3122-2 du code du travail (abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008) prévoit que la durée du travail dans l'entreprise ou l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail.

Lorsque la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement est organisée sous forme de cycles de travail, sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif du cycle. Les heures indemnisables sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur le cycle si elle est inférieure à la durée légale. Le nombre d'heures indemnisables est donc égal à la différence entre la durée du travail totale prévue dans le cycle et la somme des heures réellement travaillées pendant le cycle.

D'après l'ancien article L. 3122-3 du code du travail, le cycle de travail peut être mis en place dans trois cas :

- lorsque l'entreprise fonctionne en continu (c'est-à-dire 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7) ;
- lorsque cette possibilité est prévue par décret (par exemple pour les entreprises de gardiennage, de surveillance et de sécurité) ;
- lorsque le recours au cycle est prévu par accord collectif : convention ou accord collectif étendu, mais également par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le cycle de travail constitue obligatoirement un multiple de la semaine et doit respecter les durées maximales hebdomadaires. Pendant cette période, la durée du travail est répartie de manière fixe et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Selon l'article R. 5122-11 du code du travail, le nombre d'heures perdues pouvant justifier l'attribution de l'allocation spécifique d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée. L'adaptation de l'activité partielle aux cycles de travail est alors envisageable si on soustrait à la durée moyenne hebdomadaire du cycle (légale ou conventionnelle) le nombre d'heures effectivement travaillées pour chaque semaine considérée.

Le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif du cycle. Les heures indemnisables sont calculées dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure à la durée légale, en moyenne sur le cycle. Le nombre d'heures indemnisables est égal à la différence entre la durée du travail totale prévue dans le cycle et la somme des heures réellement travaillées pendant le cycle.

Les clauses d'un éventuel accord sur l'organisation du cycle prévoyant des dispositions relatives au recours à l'activité partielle plus favorables au salarié devront être respectées.

Modalité de calcul

Exemple 1 :

Un salarié employé sur la base d'un cycle de travail de 5 semaines (S1 = 40 h ; S2 = 32 h ; S3 = 32 h ; S4 = 40 h ; S5 = 24 h) dont la durée moyenne hebdomadaire conventionnelle est de 33,6 heures a été placé en activité partielle au cours des trois premières semaines du cycle de travail ; supposons qu'il ait travaillé 30 heures la 1^{re} semaine du cycle, 24 heures pour la 2^e semaine puis 28 heures pour la 3^e semaine du cycle.

Le calcul des heures indemnisables au titre de l'activité partielle est le suivant :

- semaine 1 : $33,6 - 30 = 3,6$ heures ;
- semaine 2 : $33,6 - 24 = 9,6$ heures ;
- semaine 3 : $33,6 - 28 = 5,6$ heures ;
- semaine 4 : $33,6 - 40 = - 6,4$ heures ;
- semaine 5 : $33,6 - 24 = 9,6$ heures.

Par conséquent pour le cycle considéré, l'employeur pourra demander, pour ce salarié, le remboursement de : $3,6 + 9,6 + 5,6 + (- 6,4) + 9,6 = 22$ heures au titre de l'activité partielle.

Le total des heures travaillées est de 146 heures et le total des heures à indemniser au titre de l'activité partielle est de 22 heures, on obtient un total d'heures travaillées et indemnisées égal à 168 heures, ce qui correspond bien au total des heures prévues au planning du cycle.

Exemple 2 :

Un salarié employé sur la base d'un cycle de travail de 5 semaines (S1 = 42 h ; S2 = 40 h ; S3 = 31 h ; S4 = 24 h ; S5 = 38 h) dont la durée moyenne hebdomadaire est de 35 heures a été placé en activité partielle au cours des semaines 3 et 4 du cycle de travail ; supposons qu'il ait travaillé 20 heures la semaine 3 du cycle, 20 heures la semaine 4 du cycle.

Le calcul des heures indemnisables au titre de l'activité partielle est le suivant :

- semaine 1 : $35 - 42 = - 7$ heures ;
- semaine 2 : $35 - 40 = - 5$ heures ;
- semaine 3 : $35 - 20 = 15$ heures ;
- semaine 4 : $35 - 20 = 15$ heures ;
- semaine 5 : $35 - 38 = - 3$ heures.

Par conséquent pour le cycle considéré, l'employeur pourra demander, pour ce salarié, le remboursement de : $(- 7) + (- 5) + 15 + 15 + (- 3) = 15$ heures au titre de l'activité partielle.

Le total des heures travaillées est de 160 heures et le total des heures à indemniser au titre de l'activité partielle est de 15 heures, on obtient un total d'heures travaillées et indemnisées égal à 175 heures, ce qui correspond bien au total des heures prévues au planning du cycle.

Saisie sur AGLAE

Le bilan des heures travaillées et indemnisables se fait à la fin de chaque cycle.

La saisie des demandes de remboursement sur AGLAE s'effectuera dans l'échéancier, sur la ligne correspondant au mois de la fin du cycle.

ANNEXE XV

TEXTES RELATIFS À L'ACTUALITÉ EN MATIÈRE DE CHÔMAGE PARTIEL

TABLE DES MATIÈRES

1. **Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel, agréé par arrêté du 4 mai 2012**
2. **Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), agréé par arrêté du 4 mai 2012**
3. **Décret n° 2012-183 du 7 février 2012 relatif à la formation et à l'indemnisation des salariés pendant les périodes d'activité partielle de longue durée**
4. **Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel**
5. **Décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel**
6. **Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail**

Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel

Les parties signataires du présent accord conviennent des mesures d'urgence ci-après, sans préjudice de la poursuite de leur discussion en vue d'une réforme visant à une simplification, si possible sous forme d'unification, des différents éléments constitutifs du dispositif de chômage partiel afin de le rendre plus accessible aux entreprises en difficultés et à en préciser le champ.

Article 1^{er}

L'indemnité horaire visée à l'article 4 de l'accord du 21 février 1968 est calculée sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 2

Pour l'acquisition des droits à congés payés, à compter de la période de référence en cours à la date de signature du présent accord, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Article 3

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition.

Article 4

Sans préjudice du rôle des institutions représentatives du personnel, les signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics, dans le prolongement de leurs premiers échanges avec l'administration :

1. De permettre, dans le cadre d'une convention d'APLD (activité partielle de longue durée), de réaliser pendant les heures de réduction d'activité, des actions de formation (remise à niveau, adaptation, formation qualifiante, certifiante ou diplômante, développement des compétences et qualification transférable) ou de bilan de compétence ou de VAE, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail.
Dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD sera portée à 100 % de son salaire net.
2. De réduire à 10 jours le délai d'instruction des demandes d'allocation de chômage partiel adressées à l'administration.

3. D'élargir les possibilités de mise au chômage partiel, sans demande préalable à l'administration, en cas de dégradation forte et subite de l'activité de l'entreprise.
4. De raccourcir les délais de versement par l'État à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel de sorte que celle-ci n'ait plus à lui en faire l'avance.
5. De maintenir à 1 000 heures le contingent annuel d'heures de chômage partiel.

Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

En contrepartie de l'augmentation de 1 € du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel versée par l'État, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à l'Unédic de conclure un avenant à la convention du 4 décembre 2009 conclue avec l'État relative au financement de l'APLD en la modifiant sur les bases ci-après :

1. Fixation à 2,90 € du montant de la participation de l'Unédic au financement de l'APLD dès la première heure. À cet effet, mobilisation par l'Unédic d'une enveloppe supplémentaire de 80 M€ pour 2012 s'ajoutant au solde de l'enveloppe prévue dans la précédente convention État-Unédic du 4 décembre 2009.
2. Expérimentation jusqu'au 30 septembre 2012 de la possibilité de conclure des conventions APLD d'une durée minimum de 2 mois. Au vu du bilan de cette expérimentation, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner.
3. Sans préjudice des articles 3 et 5 de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, à l'occasion de la consultation des IRP sur la conclusion d'une convention d'APLD, consultation sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant la période de chômage partiel.
4. Mise en place d'un dispositif d'évaluation de l'ensemble du dispositif en vue d'en faire un bilan à la fin 2012.

Fait à Paris, le 6 février 2012.

Décret n° 2012-183 du 7 février 2012 relatif à la formation et à l'indemnisation des salariés pendant les périodes d'activité partielle de longue durée

NOR : ETS1202684D

Publics concernés : salariés placés en chômage partiel dans le cadre d'une convention d'activité partielle de longue durée et employeurs de ces salariés.

Objet : formation et indemnisation des salariés pendant les périodes de chômage partiel de longue durée.

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

Notice : lorsqu'il y a recours au chômage partiel de manière prolongée, le 2° de l'article L. 5122-2 du code du travail prévoit la conclusion d'une convention d'activité partielle de longue durée permettant le versement d'allocations particulières aux salariés.

Le présent décret vise à élargir les possibilités d'actions de formation, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience dans le cadre de ces conventions, le cas échéant pendant les heures chômées, dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation. Il porte en outre à 100 % du salaire net du salarié l'allocation horaire d'activité partielle de longue durée qui lui est versée pendant ces périodes de formation.

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 du travail, notamment son article L. 5122-2 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 26 janvier 2012,

Décète :

Article 1^{er}

Après le premier alinéa de l'article D. 5122-46 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Ces indemnités horaires sont fixées à 100 % de la rémunération nette de référence du salarié pendant les actions de formation mentionnées au deuxième alinéa de l'article D. 5122-51. »

Article 2

Le deuxième alinéa de l'article D. 5122-51 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :
« L'employeur s'engage également à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 susceptibles d'être organisées dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail. Ces actions peuvent être engagées pendant les heures chômées. »

Article 3

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'État, 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 7 février 2012.

Décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel

NOR : ETS1205857D

Publics concernés : employeurs ayant recours au chômage partiel ; salariés placés en chômage partiel ; Institutions représentatives du personnel des entreprises concernées.

Objet : allocation de chômage partiel ; régime de l'activité partielle de longue durée.

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

Notice : le présent décret augmente d'un euro le montant horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État, portant ce montant à 4,84 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 4,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le décret réduit par ailleurs temporairement la durée minimale des conventions ouvrant droit au bénéfice du régime de l'activité partielle de longue durée (APLD) en abaissant cette durée de trois à deux mois jusqu'au 30 septembre 2012. Il étend en outre le champ de la consultation préalable des instances représentatives du personnel sur ces conventions aux actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle de longue durée.

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

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5122-1, L. 5122-2 et L. 5122-3 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 16 février 2012,

Décète :

Article 1^{er}

L'article D. 5122-13 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au 1°, le montant : « 3,84 € » est remplacé par le montant : « 4,84 € » ;

2° Au 2°, le montant : « 3,33 € » est remplacé par le montant : « 4,33 € ».

Article 2

Par dérogation à l'article D. 5122-43 du code du travail, jusqu'au 30 septembre 2012, une convention d'activité partielle pour les salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée, prévue au 2° de l'article L. 5122-2, peut être conclue pour une période de deux mois minimum renouvelable sans que la durée totale puisse excéder douze mois.

Article 3

L'article D. 5122-44 du code du travail est ainsi modifié :

1° Les mots : « ainsi que sur » sont remplacés par le mot : « , sur » ;

2° L'article est complété par les mots : « ainsi que sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle ».

Article 4

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'État, 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 28 février 2012.

Décret n° 2012-341 du 9 mars 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives aux conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel

NOR : ETS1205432D

Publics concernés : employeurs ayant recours au chômage partiel ; salariés placés en chômage partiel ; Instances représentatives du personnel des entreprises concernées.

Objet : conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication au *Journal officiel* ; les demandes préalables d'indemnisation reçues par le préfet antérieurement à cette date restent régies par les dispositions applicables avant l'intervention du présent décret.

Notice : le présent décret supprime la demande d'indemnisation que devait solliciter l'employeur auprès du préfet préalablement à la mise de ses salariés au chômage partiel. Les employeurs adresseront désormais leurs demandes d'allocation spécifique après la mise au chômage partiel. L'avis préalable des instances représentatives du personnel sera néanmoins transmis sans délai par l'employeur au préfet. En cas d'avis défavorable de ces instances, l'employeur joindra les éléments qui leur ont été présentés retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

Le décret précise par ailleurs que les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Références : le présent décret est pris en application des articles L. 5122-1, L. 5122-2 et L. 5122-5 du code du travail. Les dispositions de ce code 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 du travail, notamment ses articles L. 5122-1, L. 5122-2 et L. 5122-5 ;

Vu le décret n° 2009-110 du 29 janvier 2009 relatif au taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel et à l'indemnisation complémentaire de chômage partiel ;

Vu le décret n° 2012-275 du 28 février 2012 portant modification des dispositions du code du travail relatives au chômage partiel ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 16 février 2012 ;

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1^{er}

L'article R. 5122-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-2. En cas de recours par l'entreprise au chômage partiel, l'avis préalable du comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-6 ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel en application de l'article L. 2313-13 est transmis sans délai par l'employeur au préfet du département où est implanté l'établissement concerné.

« En cas d'avis défavorable des instances représentatives du personnel, l'employeur joint les éléments qui leur ont été présentés retraçant notamment les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire de l'activité. »

Article 2

L'article R. 5122-3 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-3. L'allocation spécifique de chômage partiel est attribuée, sur demande de l'employeur, par le préfet du département où est implanté l'établissement concerné. »

Article 3

L'article R. 5122-4 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-4. La demande mentionnée à l'article R. 5122-3 est adressée après la mise au chômage partiel de ses salariés par l'employeur, par tout moyen, y compris électronique, permettant de lui donner date certaine. Elle précise les motifs justifiant le recours au chômage partiel.

« Elle est accompagnée de l'avis mentionné à l'article R. 5122-2, et lorsqu'ils n'ont pas déjà été transmis en application de ce même article, des éléments retraçant notamment les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire de l'activité.

« La demande précise également :

« 1° Le nombre de salariés concernés ainsi que leur durée de travail habituelle ;

« 2° La période pendant laquelle les salariés vont connaître une sous-activité.

« L'employeur joint à sa demande des états nominatifs précisant le nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié. »

Article 4

L'article R. 5122-5 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5122-5. La décision d'attribution, ou de refus d'attribution, de l'allocation spécifique de chômage partiel est notifiée à l'employeur. La décision de refus est motivée.

« L'acceptation de la demande donne lieu à la liquidation de l'allocation selon les modalités fixées par les articles R. 5122-14 à R. 5122-17, sur la base des états nominatifs produits par l'employeur et visés par le préfet compétent pour ordonnancer la dépense. »

Article 5

À l'article R. 5122-8 du même code, le 4^o est ainsi rédigé :

« 4^o En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-42 et L. 3121-43. Toutefois, ces salariés bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent. »

Article 6

Au premier alinéa de l'article R. 5122-9 du même code, les mots : « prévu au 4^o de l'article R. 5122-8 » sont remplacés par les mots : « prévue au 3^o de l'article R. 5122-8 ».

Article 7

L'article R. 5122-15 du code du travail est abrogé.

Article 8

I. – Les demandes préalables reçues antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont régies par les dispositions en vigueur à la date de leur réception.

II. – L'allocation spécifique de chômage partiel, prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, due au titre des heures de chômage partiel effectuées est liquidée dans les conditions suivantes :

1^o Les heures de chômage partiel décomptées à partir du 1^{er} mars 2012 sont liquidées et versées sur la base du taux prévu par l'article D. 5122-13 du code du travail dans sa rédaction issue du décret du 28 février 2012 sus-visé ;

2^o Les heures de chômage partiel décomptées avant le 1^{er} mars 2012 sont liquidées et versées sur la base du taux prévu par l'article D. 5122-13 du code du travail dans sa rédaction issue du décret du 29 janvier 2009 sus-visé.

Article 9

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'État, 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 9 mars 2012.

Arrêté du 31 décembre 2009 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables prévu par l'article R. 5122-6 du code du travail

NOR : ECED0929131A

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État et le secrétaire d'État chargé de l'emploi,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-6,

Arrêtent :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2010, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel prévu à l'article R. 5122-6 du code du travail est fixé à 1 000 heures pour l'ensemble des branches professionnelles.

Article 2

Le directeur du budget et le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 31 décembre 2009.

DOCUMENTS



Demande d'indemnisation au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel

Indications pour compléter la demande d'indemnisation

Avant toute mise en chômage partiel

1. Préalablement à la mise en chômage partiel, le comité d'entreprise (CE) (ou à défaut, les délégués du personnel (DP)) doit avoir été préalablement consulté.
2. La copie de l'extrait de procès verbal mentionnant l'avis du comité d'entreprise/d'établissement (ou à défaut, des délégués du personnel) sur le projet de mise en chômage partiel est transmis sans délai(s) par l'employeur à l'unité territoriale.

Nota : les entreprises dépourvues de représentants du personnel veilleront à informer leurs salariés du projet de mise en chômage partiel de leur établissement.

Pièces à joindre au dossier

La présente demande doit être envoyée au service chômage partiel de l'unité territoriale accompagnée :

1. Des éléments relatifs aux aménagements du temps de travail pratiqués dans l'établissement (accord collectif, planning de la modulation) ainsi que des états nominatifs correspondants.

Selon les différents modes d'aménagements du temps de travail dans l'établissement, il conviendra de renseigner :

- le volet 1 : si l'entreprise applique :
 - la durée légale (35 heures par semaine civile) ou durée collective si elle est inférieure à 35 heures ;
 - la durée équivalente à la durée légale ;
 - des conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ;
 - la durée de travail réduite avec octroi de jours de repos (JRTP) ;
- le volet 2 : si l'entreprise a conclu des conventions de forfait en heures sur l'année ;
- le volet 2 *bis* : si l'entreprise a conclu des conventions de forfait en jours sur l'année ;
- le volet 3 : si l'entreprise applique la modulation du temps de travail et bénéficie d'une autorisation de remboursement mensuel par avance (*cf.* art. D. 5122-29 du CT) ;
- le volet 3 *bis* : si l'entreprise applique la modulation du temps de travail et ne demande pas le remboursement mensuel par avance.

Pour les volets 3 et 3 *bis* : le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan de la modulation (annexe II à remplir obligatoirement) et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur) ;

- le volet 4 : si l'entreprise organise le temps de travail sous forme de cycles. Ce volet est à remplir par cycle et non par mois.

Le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan du cycle et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning des semaines du cycle (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur).

2. D'un relevé d'identité bancaire.

Éléments complémentaires éventuellement à fournir

Les services de l'unité territoriale se réservent le droit de demander à l'entreprise tous les éléments complémentaires nécessaires à l'instruction du dossier de demande d'indemnisation au titre du chômage partiel.

En particulier, tout autre document justifiant la réduction ou la suspension d'activité (notamment une attestation du commissaire aux comptes ou de l'expert comptable) mais aussi tous documents justifiant des mesures prises concomitamment au chômage partiel pour éviter les licenciements peuvent être également transmis avec cette demande d'indemnisation.

Rappel

1. Le nombre d'heures indemnisables au titre du chômage partiel pour l'année 2012 est de 1 000 heures maximum par an par salarié sauf en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise où il est de 100 heures maximum.
2. Le bénéfice de l'allocation spécifique dans le cas de la fermeture totale de l'établissement est possible pendant 6 semaines consécutives maximum. Au-delà de cette période, les salariés placés en chômage partiel sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle emploi.

DEMANDE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ANNÉE : |_|_|_|_| MOIS : |_|_|

I. – IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Dénomination ou raison sociale :

Forme juridique

EURL

SARL

SA

Entreprise individuelle

Association

EPIC

Autres (préciser) :

Adresse du siège social :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Télécopie :

Courriel :

Nom et prénom du représentant légal :

Effectif de l'entreprise (au moment de la demande) :

Effectif (en équivalent temps plein) |_|_|_|_|_| (ce nombre déterminera le taux d'allocation spécifique de chômage partiel)

Effectif (en personnes physiques) |_|_|_|_|_|

L'entreprise possède-t-elle plusieurs établissements ? OUI NON

Indications pour compléter les chapitres suivants de la demande d'indemnisation

Pour chaque établissement concerné par la présente demande d'indemnisation, les chapitres II, III, IV ainsi que les états nominatifs de remboursement relatifs à chacun des modes d'aménagement du temps de travail existant au sein de l'établissement sont à remplir.

II. – IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

N° SIRET : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Code NAF2 : |_|_|_|_|_|

Adresse :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Télécopie :

Courriel :

Nom et prénom de la personne à contacter :

OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)

Nom de l'OPCA dont vous relevez :

Adresse :

Code postal :
Ville :
Téléphone :
Courriel :
Date de la journée de solidarité (indiquer le jour et le mois) : jour / mois /
Effectif total de l'établissement (en personnes physiques) : / / / /

III. – RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉTABLISSEMENT MIS AU CHÔMAGE PARTIEL

Avis émis par le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) :
(Vous devez fournir en annexe l'avis intégral du CE ou DP)

- Favorable Défavorable Sans objet

Période prévisionnelle de chômage partiel :

Du / / / / / (jj/mm/aaaa) Au / / / / / (jj/mm/aaaa)

Effectif concerné par le chômage partiel dans l'établissement (en personnes physiques) : / / / /

(Pour la première demande d'indemnisation relative à cette période prévisionnelle, vous devez prendre en compte la totalité de l'effectif de l'établissement susceptible d'être placé en chômage partiel pendant toute la période prévisionnelle.)

Il s'agit :

- d'une réduction d'activité (réduction de l'horaire de travail)

ou

- d'une suspension d'activité (fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci. Maximum 6 semaines consécutives)

Cette réduction ou suspension d'activité concerne :

- une partie de l'établissement

ou

- la totalité de l'établissement

Motifs de la mise en chômage partiel (cf. art. R. 5122-1) :

- Conjoncture économique
 Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
 Sinistre
 Intempéries de caractère exceptionnel
 Modernisation des installations et des bâtiments
 Transformation, restructuration
 Autres circonstances exceptionnelles :

Préciser :

Mesures mises en œuvre pour limiter le recours au chômage partiel :

- Réduction concertée de la durée du travail
 Prise de jours RTT
 Attribution de congés payés
 Modification de l'activité, diversification des marchés
 Formation
 Autres :

Préciser :

.....
.....
.....

IV. – RÉCAPITULATIF DE LA DEMANDE POUR L'ÉTABLISSEMENT

Afin de renseigner ces rubriques, il est nécessaire de préalablement remplir les différents volets des états nominatifs (voir ci-dessous).

A. – INDEMNISATION AU TITRE DE L'ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE CHÔMAGE PARTIEL (AS)

Votre taux d'allocation spécifique sera de :

- 4,33 € par heure chômée (Si votre entreprise compte plus de 250 salariés [en ETP])
 4,84 € par heure chômée (Si votre entreprise compte jusqu'à 250 salariés [en ETP])

Veillez remplir le cadre suivant qui précise le montant de l'allocation spécifique. Ce montant est égal au produit du nombre total d'heures à indemniser (ou de journées exprimées en heures) par le taux de l'allocation applicable.

..... h × € = €

B. – INDEMNISATION AU TITRE D'UNE ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE

Vous bénéficiez nécessairement d'une convention pour pouvoir bénéficier d'un des deux dispositifs mentionnés ci-dessous.

- Allocation d'activité partielle de longue durée (APLD)

L'employeur a conclu avec l'Unité Territoriale, une convention d'activité partielle de longue durée, garantissant le maintien de l'emploi et assurant aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée, une garantie d'indemnités horaires égale à 75 % de la rémunération horaire brute en application de l'article D. 5122-46 du code du travail.

Si le salarié est en formation pendant les heures chômées, la garantie d'indemnités horaires est portée à 100 % de la rémunération horaire nette de référence en application de l'article D. 5122-46 du code du travail.

Veillez remplir le cadre suivant qui précise le montant de l'allocation d'activité partielle de longue durée. Ce montant est égal au produit du nombre total d'heures à indemniser (ou de journées exprimées en heures) par le taux de l'allocation applicable, à savoir 2,90 €.

..... h × 2,90 € = €

- Allocation complémentaire (en cas de catastrophe naturelle)

Une convention cadre au titre de l'allocation complémentaire de chômage partiel a été conclue entre l'unité territoriale ou la DIRECCTE/DIECCTE et l'employeur (ou une ou plusieurs branches professionnelles). Cette convention garantit le maintien de l'emploi des salariés concernés pendant une durée égale à la convention et permettant le remboursement par l'État d'une partie de l'allocation complémentaire versée par l'employeur.

Le taux d'allocation complémentaire est, tel que prévu aux articles D. 5122-41 et D. 5122-42, de 100 % (cas de catastrophe naturelle).

Veillez remplir le cadre suivant : le montant global de la prise en charge d'une partie de l'allocation complémentaire à verser au personnel est égal au produit du nombre total d'heures à indemniser par le montant de prise en charge (défini en fonction du taux).

..... h × € = €

- L'employeur reconnaît avoir pris connaissance des dispositions suivantes :

L'unité territoriale (UT) dispose d'un délai de 8 jours, à compter de la réception de la demande (lorsque le dossier est complet), pour notifier sa décision d'acceptation ou de refus. En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai, les dispositions du droit commun s'appliquent. Ainsi, conformément aux articles 21 et 22 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, le silence gardé pendant plus de deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision implicite de rejet.

L'employeur s'engage à ce que la société ou l'établissement ne soit pas couvert par une assurance de perte d'exploitation garantissant le versement des salaires. Si tel était le cas, l'employeur rembourserait à l'État, les sommes induites perçues.

Il convient de rappeler qu'en cas de refus, l'employeur est tenu de maintenir les salaires à leur niveau initial et d'assurer le règlement de l'ensemble des cotisations salariales et patronales dues.

L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'article L. 5124-1 du code du travail : « Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations mentionnées à l'article L. 5123-2 est puni d'une amende de 4 000 euros. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine ».

Visa et signature

Fait le

Représentant légal :

Signature et cachet de l'entreprise :

ANNEXE 1

BILAN INDIVIDUEL DE L'ANNUALISATION

Nom et prénom du salarié :

Période d'annualisation : du au

Durée annuelle du travail (A) :

CALENDRIER annualisation	B Heures travaillées et assimilées	C Heures indemnissables (*)	D Heures à indemniser (1)
Semaine 1			
Semaine 2			
Semaine 3			
Semaine 4			
Semaine 5			
Semaine 6			
Semaine 7			
Semaine 8			
Semaine 9			
Semaine 10			
Semaine 11			
Semaine 12			
Semaine 13			
Semaine 14			
Semaine 15			
Semaine 16			
Semaine 17			
Semaine 18			
Semaine 19			
Semaine 20			
Semaine 21			
Semaine 22			
Semaine 23			
Semaine 24			
Semaine 25			
Semaine 26			
Semaine 27			

CALENDRIER annualisation	B Heures travaillées et assimilées	C Heures indemnisables (*)	D Heures à indemniser (1)
Semaine 28			
Semaine 29			
Semaine 30			
Semaine 31			
Semaine 32			
Semaine 33			
Semaine 34			
Semaine 35			
Semaine 36			
Semaine 37			
Semaine 38			
Semaine 39			
Semaine 40			
Semaine 41			
Semaine 42			
Semaine 43			
Semaine 44			
Semaine 45			
Semaine 46			
Semaine 47			
Semaine 48			
Semaine 49			
Semaine 50			
Semaine 51			
Semaine 52			
Semaine 53			
Total			

(*) Heures chômées pendant la période objet de la décision de chômage partiel (plafonnées à durée conventionnelle ou à 35 heures).
(1) Heures indemnisables « C » : plafonnées à A-B.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT MENSUEL DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU
CHOMAGE PARTIEL** (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

VOLET N° 2 Bis

Année : / /

Mois : /

ETABLISSEMENT : **Convention de forfait en jours sur l'année**

- Allocation Spécifique
 Activité Partielle Longue Durée Nécessite une convention
 Allocation Complémentaire

Nom et prénom du salarié	Nbre de jours fixés par la convention de forfait annuel	Durée du travail applicable dans l'établissement	Nbre de jours fermés au cours du mois considéré	Nbre moyen de jours travaillés par mois	Nbre de jours calendaires	Nbre de jours chômés	Nbre d'heures fictif pour une journée de chômage partiel	Nbre d'heures à indemniser	Total des heures à indemniser au titre du mois considéré			Total heures indemnisées depuis le début de l'année (y compris le mois ici considéré) AS**
									AS	APLD*	ACCP*	
TOTAL												

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du mois à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification).

ANNEXE 2

BILAN INDIVIDUEL DE LA MODULATION

Nom et prénom du salarié :

Période couverte par la période prévisionnelle de chômage partiel :

Du au

Période de modulation : du au :

CALENDRIER modulation (la semaine 1 est égale à la première semaine de modulation)	A Heures planning	B Heures travaillées et assimilées	C Heures travaillées et assimilées déduction faite des heures supplémentaires	D Heures excédentaires (hors heures supplémentaires) = C - A	HEURES CHÔMÉES (*)	
					E1 Période haute (1)	E2 Période basse (2)
Semaine 1						
Semaine 2						
Semaine 3						
Semaine 4						
Semaine 5						
Semaine 6						
Semaine 7						
Semaine 8						
Semaine 9						
Semaine 10						
Semaine 11						
Semaine 12						
Semaine 13						
Semaine 14						
Semaine 15						
Semaine 16						
Semaine 17						
Semaine 18						
Semaine 19						
Semaine 20						
Semaine 21						
Semaine 22						
Semaine 23						
Semaine 24						
Semaine 25						

CALENDRIER modulation (la semaine 1 est égale à la première semaine de modulation)	A Heures planning	B Heures travaillées et assimilées	C Heures travaillées et assimilées déduction faite des heures supplémentaires	D Heures excédentaires (hors heures supplémentaires) = C - A	HEURES CHÔMÉES (*)	
					E1 Période haute (1)	E2 Période basse (2)
Semaine 26						
Semaine 27						
Semaine 28						
Semaine 29						
Semaine 30						
Semaine 31						
Semaine 32						
Semaine 33						
Semaine 34						
Semaine 35						
Semaine 36						
Semaine 37						
Semaine 38						
Semaine 39						
Semaine 40						
Semaine 41						
Semaine 42						
Semaine 43						
Semaine 44						
Semaine 45						
Semaine 46						
Semaine 47						
Semaine 48						
Semaine 49						
Semaine 50						
Semaine 51						
Semaine 52						
Semaine 53						
Total						

TOTAL NOMBRE D'HEURES À INDEMNISER POUR LE SALARIÉ * :

* Le nombre d'heures à indemniser est égal au total des heures chômées déduction faite des heures excédentaires de l'intégralité de la période de modulation soit : total des colonnes (E1) + (E2) - (D).

(1) Différence entre durée légale 35 h et nombre d'heures travaillées et assimilées.

(2) Différence entre horaire prévisionnel et nombre d'heures travaillées et assimilées.

NB : si le total des heures travaillées et assimilées (total de la colonne B) est supérieur à la durée légale du travail annuelle (1 600 heures) ou au plafond annuel fixé par l'accord de modulation s'il est inférieur, l'employeur ne peut prétendre à l'indemnisation de l'activité partielle.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ETAT NOMINATIF DE REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL (Article L.5122.1, R.5122.1 et suivants et D.5122-30 à D.5122-51 du code du travail)

VOLET N° 4

ETABLISSEMENT :

Temps de travail en cycles

- Allocation Spécifique
- Activité Partielle Longue Durée
- Allocation Complémentaire

Nécessite une convention

Année : / /

Nombre de semaines du cycle :

Ce volet concerne les états nominatifs des salariés employés dont le temps de travail est organisé en cycles. Si le cycle a plus de 5 semaines, il est conseillé d'ajouter un tableau identique qui reprendrait à partir de la semaine n°6 du cycle, la semaine n°7, etc. Le remboursement des heures réellement chômées ne pourra intervenir qu'au vu du bilan du cycle et déduction faite des heures excédentaires qui auront pu être réalisées par rapport aux heures prévues au planning des semaines du cycle (les heures prévues au planning au-delà de la durée légale dans la limite du plafond supérieur devant être payées par l'employeur).

Nom et prénom du salarié	Nombre d'heures à indemniser au cours du cycle										Total des heures à indemniser dans le cycle : somme des sous colonnes [(1)-(2)]			Total des heures à indemniser au titre du cycle considéré			Total heures indemniées depuis le début de l'année (y compris le cycle ici considéré) AS**
	Semaine n° 1		Semaine n° 2		Semaine n° 3		Semaine n° 4		Semaine n° 5		AS	APLD*	ACCP*	Total			
	Du..... Au.....	Horaires théoriques de la semaine de la semaine du cycle (1) :	Heures à indemniser : (1)-(2) travaillé (2)	Du..... Au.....	Horaires théoriques de la semaine de la semaine du cycle (1) :	Heures à indemniser : (1)-(2) travaillé (2)	Du..... Au.....	Horaires théoriques de la semaine de la semaine du cycle (1) :	Heures à indemniser : (1)-(2) travaillé (2)	Du..... Au.....					Horaires théoriques de la semaine de la semaine du cycle (1) :	Heures à indemniser : (1)-(2) travaillé (2)	
TOTAL																	

* A ne remplir que dans le cadre d'une convention APLD ou ACCP. Attention : cette colonne ne concerne que les heures chômées au titre du cycle à indemniser.
 ** Cette colonne permet aux services de l'Etat de vérifier le respect du contingent maximum d'heures indemnisables (seules les heures d'AS sont utilisées pour cette vérification)



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

Convention État-entreprise d'activité partielle de longue durée

N° / 2012

Conclue entre :

L'État, représenté par le préfet de la région, préfet du département et par délégation, par le responsable de la DIRECCTE/DIECCTE ou de l'unité territoriale (UT) compétente,

et

L'entreprise :

Représentée par :

Vu les articles L. 5122-2, L. 5122-3 et D. 5122-30 et D. 5122-43 à D. 5122-51 du code du travail ;

Vu la convention État-Unédic relative à l'activité partielle de longue durée du 1^{er} mai 2009 ;

Vu la convention État-Unédic relative à l'activité partielle de longue durée du 4 décembre 2009 modifiée ;

Considérant que les difficultés résultant de la conjoncture économique risquent d'entraîner des suppressions d'emplois dans l'entreprise,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention s'applique à l'entreprise ou à une partie ou tous les établissements de l'entreprise.

Si l'entreprise possède plusieurs établissements, l'adhésion de chaque établissement à la présente convention se fait en précisant pour chacun d'entre eux :

1. La ou les périodes prévisionnelles d'APLD pendant la durée effective de la convention ;
2. Le nombre d'heures prévisionnelles de chômage partiel pour la période prévisionnelle ;
3. Le nombre de salariés (en personnes physiques) concernés pour la période prévisionnelle.

Article 2

Engagements de l'État

Afin d'éviter les licenciements pour motif économique ou d'en réduire le nombre, l'État s'engage, pour le compte de l'Unédic, sous réserve des contreparties demandées à l'article 3 à rembourser à l'entreprise couverte par la présente convention, un taux de 2,90 € par heure chômée au titre de la convention, en complément de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Article 3

Engagements et contreparties des entreprises

L'objectif du maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement essentiel de la part de l'entreprise.

En contrepartie, chaque établissement adhérent à cette convention :

1. S'engage au maintien des emplois pour une durée égale au double de la période d'activité partielle de longue durée courant à partir de la date de la signature de la présente convention par l'entreprise.
2. Propose à chaque salarié bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 susceptibles d'être organisées pendant les heures chômées.
3. Assure aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale pendant une période de longue durée une garantie d'indemnités horaires égale à 75 % de la rémunération horaire brute en application de l'article D. 5122-46 du code du travail.

Ces indemnités horaires sont portées à 100 % de la rémunération nette de référence du salarié pendant les actions de formation mentionnées au deuxième alinéa de l'article D. 5122-51 du code du travail.

L'employeur s'engage à ce que la société ou l'établissement ne soit pas couvert par une assurance de perte d'exploitation garantissant le versement des salaires. Si tel était le cas, l'employeur rembourserait à l'État, les sommes perçues indument en application de la présente convention.

Article 4

Appréciation de la clause de maintien de l'emploi

Il pourra être demandé à l'entreprise le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée pour chacun des salariés subissant une réduction d'activité et dont le contrat est rompu au cours de la période de garantie de maintien dans l'emploi pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail ou dans les conditions définies par les articles L. 1237-4 et L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail.

Aussi, doivent être exclus du champ d'application de la présente convention, les salariés :

- auxquels le licenciement a été notifié ;
 - auxquels la rupture négociée pour motif économique a été notifiée ;
 - dont l'homologation par l'unité territoriale de la rupture conventionnelle de leur contrat a été prononcée.
- Sont également exclus du champ d'application de la présente convention les salariés dont le contrat est rompu :
- dès la date de la rupture négociée de leur contrat de travail si celle-ci n'a pas été notifiée auparavant au salarié ;
 - dès la date de leur départ en retraite ;
 - dès la date d'expiration de leur contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

Article 5

Durée de validité de la convention

La présente convention permet à l'entreprise de bénéficier de l'allocation d'activité partielle de longue durée pendant une période minimale de 3 mois pour les établissements qui y adhèrent et dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables prévu à l'article R. 5122-6 pour chacun des salariés placés en activité partielle. Cette convention est renouvelable sans que sa durée totale puisse dépasser 12 mois.

À titre dérogatoire, jusqu'au 30 septembre 2012, la période minimale de conventionnement peut être ramenée à 2 mois.

La présente convention prend effet à compter du (*préciser la date de début*) au (*préciser la date de fin, maximum 12 mois plus tard*).

Dès la signature de la présente convention ou ultérieurement, les établissements qui souhaitent y adhérer s'inscrivent dans le tableau en annexe prévu à cet effet.

La période de maintien des salariés dans l'emploi prend donc effet à compter du (*préciser la date de début*) jusqu'au (*double de la durée de la convention*).

Article 6

Modalités de contractualisation

La présente convention doit être signée, entre le préfet (par délégation l'unité territoriale) du ressort territorial du siège de l'entreprise et l'entreprise.

L'entreprise s'engage à informer et à transmettre une copie de la convention à l'ensemble des établissements concernés par la présente convention. Des copies de la présente convention seront également transmises à l'ensemble des unités territoriales dont la compétence s'exerce sur un des établissements concernés.

Article 7

Procédure de liquidation de l'aide

Les demandes d'indemnisation sont transmises mensuellement à l'unité territoriale compétente par chaque établissement adhérent à la présente convention.

Les sommes à rembourser au titre de la présente convention sont liquidées selon la même procédure que celle mise en œuvre dans le cas de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Fait à, le

L'entreprise :

L'État :

Représentée par :
(*préciser nom et qualité du signataire*)

Représenté par le préfet de la région,
préfet du département et,
par délégation, le directeur
de l'unité territoriale

Le contrôleur financier en région
ou en département (1)
(*le cas échéant*)

(1) Rayer la mention inutile.

ANNEXE

(à remplir pour chacun des établissements qui adhèrent à la convention)

Nom de l'établissement :

SIRET :

Coordonnées de l'établissement :

Période prévisionnelle d'APLD

(à remplir pour chaque période prévisionnelle d'APLD pendant la durée de la convention)

DE	À	NOMBRE prévisionnel d'heures chômées	NOMBRE de personnes concernées (en personnes physiques)

Visa établissement
(signature et tampon)

Visa État
(signature et tampon)

Nom et prénom du représentant légal

Pour le préfet de la région :
Pour le préfet du département
et par délégation :
Le directeur de l'unité territoriale,

Fait à, le

Fait à, le

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Action sociale Nomination

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

Arrêté du 10 mai 2012 portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ETSO1281244A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

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

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 9 ;

Vu l'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 ;

Vu l'arrêté du 18 janvier 2012 modifiant l'arrêté du 25 mai 2000 modifié portant création d'une Commission nationale consultative d'action sociale ;

Vu l'arrêté du 31 janvier 2012 portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Sur proposition des organisations syndicales,

Arrête :

Article 1^{er}

Est nommée membre de la commission d'attribution des secours et prêts (CASEP) au titre des représentants du personnel :

Syndicat FO

Membre titulaire

Mme Sylviane SCHIRRU, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur, en remplacement de M. Alain SOUSSEN.

Membre suppléant

Mme Odile FREMIN, permanente syndicale FO, en remplacement de Mme Sylviane SCHIRRU.

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 10 mai 2012.

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des ressources humaines,
M.-F. LEMAITRE

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Action sociale Nomination

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

Arrêté du 10 mai 2012 portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ETSO1281245A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

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

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 9 ;

Vu l'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 ;

Vu l'arrêté du 18 janvier 2012 modifiant l'arrêté du 25 mai 2000 modifié portant création d'une Commission nationale consultative d'action sociale ;

Vu l'arrêté du 31 janvier 2012 portant désignation des représentants du personnel à la Commission nationale consultative d'action sociale et à la commission d'attribution des secours et prêts, instituées auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Sur proposition des organisations syndicales,

Arrête :

Article 1^{er}

Est nommé membre de la Commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS) au titre des représentants du personnel :

Syndicat FO

Membre suppléant

M. Éric DUPORT, unité territoriale du Haut-Rhin, en remplacement de M. Robert PELLETIER.

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 10 mai 2012.

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des ressources humaines,
M.-F. LEMAITRE

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

DIRECCTE **Nomination**

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DU COMMERCE EXTÉRIEUR

MINISTÈRE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

Arrêté du 25 mai 2012 confiant l'intérim de l'emploi de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à M. Didier Brassart

NOR : ETSF1281246A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, le ministre du redressement productif et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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 des Pays de la Loire à compter du 1^{er} mai 2012 ;

Le préfet de la région Pays de la Loire, préfet de la Loire-Atlantique, ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

M. Didier Brassart, directeur du travail, responsable du pôle « politique du travail » de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, est chargé de l'intérim du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire à compter du 1^{er} mai 2012.

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 le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 25 mai 2012.

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,*
J.-P. MIMEUR

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

DIRECCTE **Nomination**

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DU COMMERCE EXTÉRIEUR

MINISTÈRE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

Arrêté du 31 mai 2012 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne à Mme Isabelle Notter

NOR : ETSF1281247A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, le ministre du redressement productif et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, notamment ses articles 2 et 3 ;

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 Saône-et-Loire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne à compter du 9 juin 2012 ;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Bourgogne ;

Le préfet de la région Bourgogne, préfet de la Côte-d'Or, ayant été consulté,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Mme Isabelle Notter, directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne, est chargée de l'intérim du responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne à compter du 9 juin 2012.

Article 2

Pendant l'intérim, Mme Isabelle Notter peut bénéficier d'indemnités de mission, en application des dispositions des articles 2 et 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé ainsi que de la prise en charge de ses frais de déplacement entre Dijon et Mâcon.

Article 3

La dépense occasionnée est imputée sur les crédits du programme 0155 du budget du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 4

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,

l'emploi et le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services 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, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 31 mai 2012.

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,*

J.-P. MIMEUR

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1^{er} juin 2012

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte

NOR : ETSD1131068P

Monsieur le Président de la République,

En application de l'article 1^{er} de la loi organique n° 2010-1486 du 7 décembre 2010, la collectivité de Mayotte est devenue un Département d'outre-mer le 31 mars 2011.

L'article 30 de la loi n° 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au Département de Mayotte autorise le Gouvernement, dans les conditions fixées par l'article 38 de la Constitution, à modifier par voie d'ordonnance les règles législatives applicables au département de Mayotte afin de les rapprocher de celles applicables en métropole, en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Il existe à Mayotte un code du travail local. C'est ce code du travail que la présente ordonnance vise à compléter et à enrichir afin de mettre à niveau le droit mahorais sur des sujets cruciaux relatifs au développement de l'emploi, à la promotion et à l'organisation de la formation professionnelle.

Sur le fondement de cette habilitation, la présente ordonnance :

- consolide le droit existant en matière de licenciement économique et d'accompagnement social des salariés mahorais involontairement privés d'emploi ;
- améliore l'organisation du service public de l'emploi et donne un cadre juridique adéquat pour les négociations des partenaires sociaux visant à ajuster les contributions et les prestations du régime d'assurance chômage en fonction du contexte mahorais ;
- crée le régime de solidarité (allocation de solidarité spécifique et prime forfaitaire pour reprise d'activité) applicable aux demandeurs d'emploi de longue durée, ayant épuisé leur droit à l'assurance chômage (allocation de solidarité spécifique) ;
- adapte le cadre législatif applicable à Mayotte en matière de formation professionnelle continue et renforce le contrôle des organismes dispensateurs de formation et les garanties offertes aux stagiaires.

Les mesures proposées dans cette ordonnance tiennent compte du niveau de développement économique de l'île, de la réalité sociale de ce territoire et répondent pour partie aux préoccupations exprimées par les Mahorais et notamment par les partenaires sociaux.

Cette ordonnance comprend dix-sept articles.

L'article 1^{er} modifie l'intitulé du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte qui est remplacé par l'intitulé suivant : « Aides à l'emploi et intervention du Fonds national de l'emploi ».

L'article 2 étend à Mayotte les dispositions du code du travail relatives au licenciement économique, notamment celles portant sur les procédures relatives aux ruptures de contrats en cas de licenciement collectif à travers six sections traitant :

- du champ d'application et des dispositions communes ;
- du licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours ;
- du licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours ;
- du licenciement économique dans le cadre d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- de l'accompagnement social et territorial des procédures de licenciement.

L'article 3 traite des dispositions que peut prendre l'Etat pour aider à l'anticipation et l'accompagnement de l'évolution des emplois et des qualifications et faciliter le maintien en activité des salariés (chômage partiel). Concernant les aides relatives à la reconversion et au reclassement, l'ordonnance crée l'allocation temporaire dégressive (ATD).

L'article 4 porte sur les dispositions relatives au service public de l'emploi.

Il insère dans le chapitre VI du titre II du code du travail applicable à Mayotte les dispositions relatives aux missions et composantes du service public de l'emploi en reprenant des dispositions équivalentes à celles figurant dans le code du travail applicable dans les départements de métropole et d'outre-mer. Ainsi, la délégation de Pôle emploi Mayotte est désormais chargée des mêmes missions qu'en métropole et dans les départements d'outre-mer, s'agissant de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Il intègre dans le code du travail applicable à Mayotte les dispositions relatives à la diffusion et publicité des offres et demandes d'emploi.

Le même article étend à Mayotte les dispositions régissant l'activité d'agent artistique dans les mêmes conditions qu'en métropole.

Il précise dans le code du travail applicable à Mayotte les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi, notamment les conditions de recherche d'emploi et les règles de la radiation de la liste des demandeurs d'emploi. Il définit aussi le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi et l'offre raisonnable d'emploi.

Il insère dans le code du travail applicable à Mayotte les dispositions relatives à l'aide personnalisée de retour à l'emploi qui a pour objet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle.

L'article 5 complète le chapitre VII du code du travail applicable à Mayotte relatif à l'« indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi ». Ce chapitre se compose désormais de huit sections précisant les conditions d'indemnisation par les régimes d'assurance chômage et de solidarité ainsi que les conditions de financement de ces régimes, sur la base des dispositions existantes dans le code du travail métropolitain.

S'agissant du régime d'assurance chômage, cet article prévoit en particulier les modalités d'extension à Mayotte du régime d'assurance chômage applicable en France métropolitaine et aux départements d'outre-mer.

S'agissant du régime de solidarité, cet article institue une allocation de solidarité spécifique versée aux demandeurs d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'allocation d'assurance chômage et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources. Il reprend les dispositions du code du travail métropolitain relatives à l'indemnisation des agents du secteur public (« dispositions particulières à certains salariés ») et aux contrôles et sanctions pouvant être exercés à l'encontre des demandeurs d'emploi indemnisés.

L'article 6 modifie le chapitre VIII du titre II du code du travail applicable à Mayotte en transposant les dispositions applicables aux travailleurs handicapés et en les adaptant au contexte mahorais. Ce chapitre se compose désormais de cinq sections.

La première section concerne les dispositions propres au reclassement des travailleurs handicapés et précise le rôle des partenaires qui peuvent définir et mettre en œuvre ces politiques.

La deuxième section adapte les dispositions applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en métropole. Elle prévoit que le pourcentage de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total des entreprises de 20 salariés et plus est fixé par voie réglementaire afin de le rapprocher progressivement du taux applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

La troisième section reprend les dispositions du code du travail applicables à Mayotte relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à la formation et au reclassement professionnel des travailleurs handicapés.

La quatrième section reproduit les dispositions du code du travail relatives au pilotage des politiques d'emploi des travailleurs handicapés et aux institutions participant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La cinquième section détermine les modalités d'application du chapitre VIII du titre II du code du travail applicable à Mayotte par un décret en Conseil d'Etat.

L'article 7 abroge le chapitre III du titre IV relatif aux « Mesures pour l'emploi et indemnisation du chômage ».

Les articles 8, 9, 10 et 11 modifient les dispositions relatives à la formation professionnelle du titre II du livre VII du code du travail applicable à Mayotte.

Les dispositions introduites reprennent les articles du code du travail applicable en métropole sous réserve de quelques adaptations liées au système spécifique de financement de la formation par les employeurs et des contraintes locales.

L'article 8 crée un titre I^{er} intitulé « Dispositions générales » regroupant les articles L. 711-1 à L. 711-10 du code du travail applicable à Mayotte.

Le livre VII du code du travail applicable à Mayotte est réorganisé en quatre titres qui ont vocation à recevoir, d'une part, les dispositions actuelles qui ne sont pas modifiées et qui traitent des objectifs, des financements et des institutions en matière de formation professionnelle (titre I^{er}) et, d'autre part, les dispositions nouvelles pour ce qui concerne :

- les stagiaires de la formation professionnelle (titre II) ;
- les organismes de formation (titre III) ;
- le contrôle des acteurs de la formation professionnelle continue (titre IV).

L'article 9 porte sur les stagiaires de la formation professionnelle. Il définit la rémunération, la protection sociale et les conditions de travail du stagiaire.

L'article 10 traite des organismes de formation. Les dispositions relatives à la déclaration d'activité, au fonctionnement des organismes (personnels, règlement intérieur, obligations comptables) et aux conditions de réalisation des actions de formation professionnelle sont codifiées. Les sanctions en vigueur dans le code du travail en cas de manquement aux obligations sont reprises.

Les dispositions nouvelles concernent les personnes qui suivent une formation. Pour celles qui financent leur formation, un contrat individuel doit être conclu entre la personne et l'organisme de formation. Le stagiaire disposera dorénavant d'un délai de rétractation et il ne pourra lui être réclamé plus de 30 % des sommes à la signature du contrat, le paiement de la formation s'effectuant ensuite au fur et à mesure de la réalisation de l'action.

L'article 11 porte sur le contrôle de la formation professionnelle continue. Les dispositions du code du travail applicable en métropole sont reprises à l'exception de celles qui prévoient le contrôle des dépenses imputées directement par les employeurs sur leur obligation de concourir au développement de la formation professionnelle, cette option n'étant pas prévue par le système de financement des formations propre aux employeurs de Mayotte.

Les acteurs de la formation seront ainsi soumis au contrôle des agents commissionnés et assermentés à cet effet. Les contrôles administratifs et financiers ont pour objet de vérifier le respect des règles spécifiques à la formation professionnelle, la réalisation des actions conventionnées par les employeurs ou les pouvoirs publics pour la formation des salariés ou des demandeurs d'emploi et des particuliers. Pour ce faire, les employeurs et les organismes de formation doivent justifier des fonds consacrés à la formation professionnelle. A défaut, les contrôles qui sont effectués dans le cadre d'une procédure contradictoire peuvent donner lieu à des sanctions administratives et financières sur décision du préfet de Mayotte.

Les articles 12 à 16 comprennent des dispositions diverses et transitoires relatives à l'application de la présente ordonnance.

L'article 12 prévoit la négociation et la signature d'un accord relatif à l'assurance chômage entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés pour permettre l'entrée en vigueur dudit accord au 1^{er} janvier 2013. Cet article prévoit en outre que le régime de solidarité (allocation de solidarité spécifique et prime forfaitaire pour reprise d'activité) entre en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

Ce même article sécurise enfin le recouvrement et le contrôle des contributions d'assurance chômage exigibles avant la date du transfert de ces compétences à la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

L'article 13 prévoit l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013 des dispositions relatives à la limite d'âge pour percevoir le revenu de remplacement.

L'article 14 maintient pour l'année 2012 les dispositions de l'article L. 328-1 actuellement en vigueur à Mayotte pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'article 15 prévoit que les dispositions du chapitre VII du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte portant sur l'indemnisation du chômage, abrogées ou modifiées par la présente ordonnance, restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord sur l'assurance chômage ou, à défaut, du décret prévu à l'article L. 327-19 du code du travail applicable à Mayotte résultant de la présente ordonnance.

L'article 16 actualise à compter du 1^{er} juillet 2012 la référence juridique permettant de rendre applicable aux stagiaires de la formation professionnelle les dispositions relatives à leur couverture sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (article L. 722-5 du code du travail applicable à Mayotte).

L'article 17 fixe les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

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

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

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1^{er} juin 2012

Ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte

NOR : ETSD1131068R

Le Président de la République,
Sur le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu la Constitution, notamment ses articles 38 et 73 ;
Vu le code pénal ;
Vu le code de l'action sociale et des familles ;
Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu le code de commerce ;
Vu le code de la consommation ;
Vu le code de l'éducation ;
Vu le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
Vu le code rural et de la pêche maritime ;
Vu le code de la sécurité sociale ;
Vu le code du travail ;
Vu le code du travail applicable à Mayotte ;
Vu la loi n° 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au Département de Mayotte, notamment son article 30 ;
Vu l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte ;
Vu l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ;
Vu l'ordonnance n° 2006-1588 du 13 décembre 2006 relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte ;
Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 1^{er} décembre 2011 ;
Vu l'avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 8 novembre 2011 ;
Vu la saisine du conseil général de Mayotte en date du 28 mars 2012 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;
Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

CHAPITRE I^{er}

Emploi

Art. 1^{er}. – I. – L'intitulé du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par l'intitulé suivant : « Aides à l'emploi et intervention du Fonds national de l'emploi ».

II. – A l'article L. 313-4 de ce code, la référence à l'article L. 326 est remplacée par la référence à l'article L. 326-6.

Art. 2. – Le chapitre préliminaire du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

« Licenciement pour motif économique

« Section 1

« Champ d'application

« Art. L. 320-1. – Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux.

« **Section 2**

« Dispositions communes

« *Sous-section 1*

« Cause réelle et sérieuse

« *Art. L. 320-2.* – Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par la présente section.

« Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

« *Sous-section 2*

« Définition du motif économique

« *Art. L. 320-3.* – Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

« N'ont pas le caractère de licenciements pour motif économique les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif. Ces licenciements sont soumis aux dispositions de la section 2 du chapitre II du titre II du livre I^{er} du présent code.

« *Sous-section 3*

« Obligations d'adaptation et de reclassement

« *Art. L. 320-4.* – Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

« Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

« Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

« *Art. L. 320-5.* – Lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors de Mayotte, l'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de cette collectivité, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

« Le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées, pour recevoir de telles offres dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur. L'absence de réponse vaut refus.

« Les offres de reclassement hors de Mayotte, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir.

« *Sous-section 4*

« Critères d'ordre des licenciements

« *Art. L. 320-6.* – Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« Ces critères prennent notamment en compte :

« 1^o Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

« 2^o L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

« 3^o La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

« 4^o Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

« *Art. L. 320-7.* – Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

« *Art. L. 320-8.* – Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 320-6.

« **Section 3**

« Licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours

« *Sous-section 1*

« Procédure de consultation des représentants du personnel propre au licenciement collectif

« *Art. L. 320-9.* – L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité d'entreprise dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues par la présente section.

« Art. L. 320-10. – L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 320-9, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

« Il indique :

« 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

« 2° Le nombre de licenciements envisagés ;

« 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

« 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

« 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

« 6° Les mesures de nature économique envisagées.

« Sous-section 2

« Procédure à l'égard des salariés

« Paragraphe 1

« Entretien préalable

« Art. L. 320-11. – L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien préalable.

« La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

« L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

« Art. L. 320-12. – Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

« Art. L. 320-13. – Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

« Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

« La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

« Art. L. 320-14. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent paragraphe.

« Paragraphe 2

« Notification du licenciement

« Art. L. 320-15. – Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

« Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.

« Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ne détenant pas de délégation particulière d'autorité.

« Art. L. 320-16. – La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

« Elle mentionne également la priorité de réembauche donnée au salarié licencié pour motif économique pendant un an à compter de la rupture de son contrat.

« Art. L. 320-17. – Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

« Art. L. 320-18. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent paragraphe.

« Sous-section 3

« Information de l'autorité administrative

« Art. L. 320-19. – L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins dix salariés dans une même période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés.

« Art. L. 320-20. – Le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel consultés sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est transmis à l'autorité administrative.

« Section 4

« Licenciement de dix salariés ou plus
dans une même période de trente jours

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Paragraphe 1

« Modalités spécifiques résultant d'un accord

« Art. L. 320-21. – Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III et IV du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

« Art. L. 320-22. – L'accord prévu à l'article L. 320-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :

« 1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

« 2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

« L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

« Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 320-60 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.

« Art. L. 320-23. – L'accord prévu à l'article L. 320-21 ne peut déroger :

« 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévue à l'article L. 320-4 ;

« 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues à l'article L. 441-6 ;

« 3° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 320-31 à L. 320-33 ;

« 4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire prévues à l'article L. 320-57.

« Art. L. 320-24. – Toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord prévu à l'article L. 320-21 doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord prévu à l'article L. 132-10.

« Ce délai est porté à douze mois pour un accord qui détermine ou anticipe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 320-60.

« Paragraphe 2

« Modifications du contrat de travail
donnant lieu à dix refus ou plus

« Art. L. 320-25. – Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 320-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

« Paragraphe 3

« Licenciements successifs

« Art. L. 320-26. – Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre.

« Art. L. 320-27. – Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 320-26 ou de l'article L. 320-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre.

« Sous-section 2

« Procédure de consultation des représentants du personnel

« Paragraphe 1

« Réunions des représentants du personnel

« Art. L. 320-28. – L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les conditions prévues par la présente section.

« Art. L. 320-29. – Dans les entreprises ou établissements employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte les délégués du personnel.

« Ces derniers tiennent deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours.

« Art. L. 320-30. – Dans les entreprises ou établissements employant habituellement cinquante salariés et plus, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise.

« Il peut procéder à ces opérations concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de consultation prévue par le deuxième alinéa de l'article L. 442-1.

« Le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :

« 1° Quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

« 2° Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

« 3° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

« Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

« Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

« Art. L. 320-31. – L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

« Il indique :

« 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

« 2° Le nombre de licenciements envisagés ;

« 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

« 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

« 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

« 6° Les mesures de nature économique envisagées.

« Art. L. 320-32. – Outre les renseignements prévus à l'article L. 320-31, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur adresse aux représentants du personnel les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs.

« Art. L. 320-33. – L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus aux articles L. 320-39 et L. 320-41 pour l'envoi des lettres de licenciement, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.

« Paragraphe 2

« Assistance d'un expert-comptable

« Art. L. 320-34. – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 444-5. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 320-30.

« L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 444-5.

« Art. L. 320-35. – Lorsqu'il recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt-deuxième jour après la première.

« Il tient une troisième réunion dans un délai courant à compter de sa deuxième réunion. Ce délai ne peut être supérieur à :

« 1° Quatorze jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à cent ;

« 2° Vingt et un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

« 3° Vingt-huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

« Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

« Paragraphe 3

« Consultation du comité central d'entreprise

« Art. L. 320-36. – Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 320-30.

« Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues au paragraphe 2. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 320-35.

« Art. L. 320-37. – Lorsque le comité central d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, les dispositions des articles L. 320-40, L. 320-50 et L. 1233-55 ne s'appliquent pas.

« Sous-section 3

« Procédure à l'égard des salariés

« Paragraphe 1

« Entretien préalable

« Art. L. 320-38. – Lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours et qu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas.

« Paragraphe 2

« Notification du licenciement

« Art. L. 320-39. – L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.

« La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.

« Ce délai ne peut être inférieur à :

« 1° Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

« 2° Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

« 3° Soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

« Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

« Art. L. 320-40. – Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, les délais d'envoi des lettres de licenciement prévus à l'article L. 320-39 courent à compter du quatorzième jour suivant la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative prévue à l'article L. 320-46.

« Art. L. 320-41. – L'autorité administrative peut réduire le délai de notification des licenciements aux salariés, prévu à l'article L. 320-39, ou tout autre délai prévu par convention ou accord collectif de travail, lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 320-32, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet.

« Toutefois, ce délai accordé ne peut être inférieur à celui dont dispose l'autorité administrative pour effectuer les vérifications prévues à l'article L. 320-52.

« Art. L. 320-42. – La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

« Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 320-45 et ses conditions de mise en œuvre.

« Art. L. 320-43. – Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

« Art. L. 320-44. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des premier et deuxième alinéas de l'article L. 320-39 et des articles L. 320-42 et L. 320-43.

« Paragraphe 3

« Priorité d'embauche

« Art. L. 320-45. – Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

« Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes.

« Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

« Sous-section 4

« Information et intervention de l'autorité administrative

« Paragraphe 1

« Information de l'autorité administrative

« Art. L. 320-46. – L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

« Lorsque l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion prévue aux articles L. 320-29 et L. 320-30.

« La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

« *Art. L. 320-47.* – La liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise à l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 320-48.* – L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 320-29 et L. 320-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative.

« L'employeur lui adresse également les procès-verbaux des réunions. Ces procès-verbaux comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

« *Art. L. 320-49.* – Lorsque l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel et est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, ce plan ainsi que les informations destinées aux représentants du personnel mentionnées à l'article L. 320-31 sont communiqués à l'autorité administrative en même temps que la notification du projet de licenciement. En outre, le plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

« *Art. L. 320-50.* – Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, l'employeur le mentionne dans la notification du projet de licenciement faite à l'autorité administrative. Il informe cette dernière de la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il lui transmet également les modifications éventuelles du projet de licenciement à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion.

« Paragraphe 2

« Intervention de l'autorité administrative

« *Art. L. 320-51.* – En l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi au sens de l'article L. 320-60, alors que l'entreprise est soumise à cette obligation, l'autorité administrative constate et notifie cette carence à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 320-46.

« *Art. L. 320-52.* – L'autorité administrative vérifie que :

« 1° Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

« 2° Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 320-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;

« 3° Les mesures prévues à l'article L. 320-32 seront effectivement mises en œuvre.

« *Art. L. 320-53.* – L'autorité administrative dispose, pour procéder aux vérifications et adresser son avis, d'un délai courant à compter de la date de notification du projet de licenciement de :

« 1° Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

« 2° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

« 3° Trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

« Lorsqu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel séparant les deux réunions de représentants du personnel, prévu à l'article L. 320-30, augmenté de sept jours.

« *Art. L. 320-54.* – Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le délai accordé à l'autorité administrative pour effectuer les vérifications et adresser son avis court à compter du lendemain de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il expire au plus tard quatre jours avant l'expiration du délai d'envoi des lettres de licenciement mentionné à l'article L. 320-39.

« *Art. L. 320-55.* – Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

« L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 320-39, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

« *Art. L. 320-56.* – L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

« Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

« En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

« Section 5

« Licenciement économique dans le cadre d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire

« *Art. L. 320-57.* – En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 442-1 ainsi que :

- « 1° A l'article L. 320-9, pour un licenciement collectif de moins de dix salariés ;
 - « 2° Au premier alinéa de l'article L. 320-29, pour un licenciement de dix salariés ou plus dans une entreprise de moins de cinquante salariés ;
 - « 3° Aux premier, deuxième et huitième alinéas de l'article L. 320-30, pour un licenciement de dix salariés ou plus dans une entreprise de cinquante salariés et plus ;
 - « 4° Aux articles L. 320-31 à L. 320-33, L. 320-48 et L. 320-62 relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ;
 - « 5° Aux articles L. 320-49, L. 320-60 et L. 320-61 relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi.
- « Art. L. 320-58. – Les délais prévus à l'article L. 320-15 pour l'envoi des lettres de licenciements prononcés pour un motif économique ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.
- « Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.
- « Art. L. 320-59. – En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, informe l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-19-II, L. 641-4, dernier alinéa, L. 641-10, troisième alinéa, et L. 642-5 du code de commerce.

« Section 6

« Accompagnement social et territorial
des procédures de licenciement

« *Sous-section unique*

« Plan de sauvegarde de l'emploi

« Art. L. 320-60. – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

« Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

« Art. L. 320-61. – Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

« 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

« 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

« 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

« 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

« 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

« 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-neuf heures hebdomadaires et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

« Art. L. 320-62. – Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 320-60.

« Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures. »

Art. 3. – Le chapitre I^{er} du titre II du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{er}

« Généralités

« Section 1

« Principes

« Art. L. 321-1. – L'Etat peut engager toute action de nature à faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux.

« Art. L. 321-2. – L'action des pouvoirs publics s'exerce en liaison avec celle des organismes professionnels ou interprofessionnels, des collectivités locales, des entreprises ou des syndicats.

« En vue de mettre cette politique en œuvre, le représentant de l'Etat est habilité à conclure des conventions de coopération avec les différents partenaires énumérés au présent article.

« Art. L. 321-3. – Dans la détermination de cette politique et le choix des actions, le représentant de l'Etat à Mayotte est assisté du comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle.

« Art. L. 321-4. – En vue d'améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi dans les entreprises, l'Etat peut prendre en charge, en application de conventions conclues avec des organismes de formation pour l'organisation de stages de formation et d'insertion professionnelles, les frais de formation ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération et à la protection sociale des stagiaires.

« Art. L. 321-5. – L'action des pouvoirs publics s'exerce en liaison avec celle des partenaires sociaux organisée par des accords professionnels ou interprofessionnels.

« Art. L. 321-6. – La gestion ou la mise en œuvre d'actions financées par le fonds pour l'emploi mentionné à l'article L. 325-9 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi à Mayotte peuvent être confiées par l'Etat, par le moyen de conventions, à l'Agence de services et de paiement.

« Art. L. 321-7. – I. – Le Conseil national de l'emploi, prévu à l'article L. 5112-1 du code du travail applicable dans les départements de métropole et d'outre-mer, est également compétent pour connaître des sujets relatifs à l'emploi à Mayotte.

« Il concourt à la définition des orientations stratégiques des politiques de l'emploi à Mayotte. Il veille à la mise en cohérence des actions des différentes institutions et organismes mentionnés aux articles L. 326-6 et L. 327-57 et à l'évaluation des actions engagées.

« A cette fin, il peut être consulté :

« 1° Sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'emploi à Mayotte ;

« 2° Sur l'adaptation et la cohérence des systèmes d'information du service public de l'emploi à Mayotte.

« II. – Le conseil de l'emploi de Mayotte est présidé par le représentant de l'Etat à Mayotte. Il comprend des représentants :

« 1° Des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ;

« 2° Du conseil général et des principales communes ou de leurs groupements ;

« 3° Des administrations intéressées et des services scolaires et universitaires ;

« 4° De l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 ainsi que des autres organisations participant au service public de l'emploi.

« Il est consulté sur l'organisation territoriale du service public de l'emploi ainsi que sur la convention prévue à l'article L. 326-10.

« III. – Un décret précise les conditions d'application du présent article.

« Art. L. 321-8. – L'administration chargée des dispositifs en faveur de l'emploi mentionnés dans le présent titre et définis par décret doit se prononcer de manière explicite sur toute demande formulée par un employeur sur une situation de fait au regard des dispositions contenues dans le présent titre, à l'exception de celles ayant un caractère purement fiscal ou social.

« Art. L. 321-9. – Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent chapitre.

« Section 2

« Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi

« Sous-section 1

« Aide au développement de l'emploi et des compétences

« Art. L. 321-10. – L'Etat peut apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles par le moyen de conventions, dénommées "engagements de développement de l'emploi et des compétences", qui ont pour objet d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés.

« Ces engagements sont annuels ou pluriannuels.

« Art. L. 321-11. – Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'Etat.

« Un décret détermine l'effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l'Etat.

« Art. L. 321-12. – Afin de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences des mutations économiques, des accords d'entreprise ouvrant droit à une aide de l'Etat, conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, peuvent prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée.

« Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne par contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales.

« Art. L. 321-13. – Les entreprises dépourvues de représentants syndicaux bénéficient de l'aide de l'Etat lorsqu'elles appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui en prévoit la possibilité et en détermine les modalités d'application directe.

« L'aide est attribuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

« *Sous-section 2*

« Chômage partiel

« Art. L. 321-14. – Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat s'ils subissent une perte de salaire imputable :

« a) Soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

« b) Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

« L'attribution de l'allocation spécifique est subordonnée au versement par l'employeur d'une allocation complémentaire au bénéfice des salariés, d'un montant au moins équivalent à celui de l'allocation spécifique.

« L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement.

« Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail.

« La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

« Art. L. 321-15. – Afin d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines professions, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée.

« Ces actions peuvent comporter notamment la prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires de chômage partiel dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail. Cette prise en charge se fait par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises.

« Art. L. 321-16. – Un décret détermine les conditions dans lesquelles les actions de prévention mentionnées à la présente sous-section peuvent être engagées.

« Art. L. 321-17. – Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 327-13 est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.

« *Sous-section 3*

« Allocation temporaire dégressive

« Art. L. 321-18. – Dans les territoires ou à l'égard des professions atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi, l'autorité administrative engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Elle en assure ou coordonne l'exécution.

« Art. L. 321-19. – Dans les cas prévus à l'article L. 321-18, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues entre l'Etat et les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises, des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel.

« Art. L. 321-20. – L'autorité administrative peut accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel.

« Art. L. 321-21. – Les allocations versées en application de la présente section sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

« Art. L. 321-22. – Les contributions des employeurs aux allocations prévues par la présente section ne sont passibles ni de la taxe sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale. »

Art. 4. – Le chapitre VI du titre II du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE VI*

« Service public de l'emploi et placement

« **Section 1**

« Le service public de l'emploi

« *Sous-section 1*

« Missions et composantes du service public de l'emploi

« Art. L. 326-1. – Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

« Art. L. 326-2. – Le service public de l'emploi est assuré par :

« 1° Les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;

« 2° L'institution publique mentionnée à l'article L. 326-6 ;

« 3° L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

« Il est également assuré par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 327-54 dans le cadre des dispositions légales qui lui sont propres.

« Art. L. 326-3. – Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi dans les conditions déterminées aux articles L. 326-18 à L. 326-21.

« Art. L. 326-4. – Peuvent également participer au service public de l'emploi les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

« Art. L. 326-5. – Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application de la présente sous-section, notamment les modalités de coordination des actions des services de l'Etat, de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Sous-section 2

« Placement et emploi

« Art. L. 326-6. – L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et régie par les dispositions des articles L. 5312-1 à L. 5312-14 du code du travail assure le service public du placement à Mayotte dans les conditions prévues par le présent code.

« Art. L. 326-7. – L'institution mentionnée à l'article L. 326-6 est chargée à Mayotte de :

« 1° Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;

« 2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

« 3° Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues aux sections 5, 6 et 7 du présent chapitre et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues à la section 6 du chapitre VII du présent titre ;

« 4° Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 327-26, le service de l'allocation de solidarité spécifique prévue à la section 3 du chapitre VII du présent titre, de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 327-41 ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confierait le versement par convention ;

« 5° Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

« 6° Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

« L'institution agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.

« Art. L. 326-8. – Les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 en service à Mayotte, qui sont chargés d'une mission de service public, sont régis par les mêmes règles que ceux qui sont en service dans les départements de métropole et d'outre-mer.

« Art. L. 326-9. – Il est créé à Mayotte une direction de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 rattachée à sa direction générale. Au sein de cette direction, une instance paritaire, composée de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, veille à l'application de l'accord d'assurance chômage prévu à l'article L. 327-19 et est consultée sur la programmation des interventions au niveau départemental.

« Art. L. 326-10. – Une convention annuelle est conclue au nom de l'Etat par l'autorité administrative et par le représentant de l'institution compétent pour Mayotte.

« Cette convention, compte tenu des objectifs définis au niveau national, détermine la programmation des interventions de l'institution à Mayotte au regard de la situation locale de l'emploi et du marché du travail et précise les conditions dans lesquelles elle participe à la mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 321-4. Elle fixe également les conditions d'évaluation de son action et encadre les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les missions locales, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et les autres intervenants du service public de l'emploi.

« Art. L. 326-11. – Les litiges relatifs aux prestations dont le service est assuré par l'institution, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage, de l'Etat ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 327-26 sont soumis au régime contentieux qui leur était applicable antérieurement à la création de cette institution.

« Art. L. 326-12. – Les missions du médiateur national de l'institution prévues à l'article L. 326-6, mentionnées à l'article L. 5312-1 du code du travail, s'étendent à Mayotte.

« Art. L. 326-13. – Au sein de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 des agents chargés de la prévention des fraudes sont assermentés et agréés dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ces agents ont qualité pour dresser, en cas d'infraction aux dispositions du présent code entrant dans le champ de compétence de ladite institution, des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Ils les transmettent, aux fins de poursuite, au procureur de la République s'il s'agit d'infractions pénalement sanctionnées.

« Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des fonctions des agents mentionnés au premier alinéa, quel que soit leur cadre d'action, est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

« Art. L. 326-14. – Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application de la présente sous-section.

« Section 2

« Placement

« Sous-section 1

« Principes

« Art. L. 326-15. – L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

« La fourniture de services de placement ne peut être exercée à titre lucratif que dans le cadre des dispositions prévues dans le présent code.

« Art. L. 326-16. – Aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur fondé sur l'un des motifs de discrimination énumérés à l'article L. 000-4. Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'une des caractéristiques mentionnées à cet article.

« Art. L. 326-17. – Aucune rétribution, directe ou indirecte, ne peut être exigée des personnes à la recherche d'un emploi en contrepartie de la fourniture de services de placement, sous réserve des dispositions des articles L. 326-36 et L. 326-37 relatives aux conditions de placement, à titre onéreux, des artistes du spectacle.

« Sous-section 2

« Rôle des collectivités territoriales

« Art. L. 326-18. – Dans les localités où il n'existe pas de bureau de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6, les maires sont chargés de recevoir et de consigner les déclarations des demandeurs d'emploi et de les transmettre à l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Art. L. 326-19. – Les communes peuvent recevoir des offres d'emploi et réaliser des opérations de placement en faveur de leurs administrés à la recherche d'un emploi, après avoir conclu à cet effet une convention avec l'Etat et l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Art. L. 326-20. – A leur demande, les maires, pour les besoins du placement ou pour la détermination des avantages sociaux auxquels peuvent prétendre les intéressés, ont communication de la liste des demandeurs d'emploi domiciliés dans leur commune.

« Art. L. 326-21. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions de transmission aux maires de la liste des demandeurs d'emploi inscrits sur leur commune, en application de l'article L. 326-20.

« Sous-section 3

« Contrôle

« Art. L. 326-22. – Les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application du droit du travail sont habilités à constater les manquements aux dispositions de la sous-section 1 de la présente section.

« Lorsque l'activité de placement est exercée en méconnaissance de ces dispositions ou en cas d'atteinte à l'ordre public, l'autorité administrative peut, après mise en demeure, ordonner la fermeture de l'organisme en cause pour une durée n'excédant pas trois mois.

« Sous-section 4

« Dispositions pénales

« Art. L. 326-23. – Le fait d'exiger une rétribution, directe ou indirecte, des personnes à la recherche d'un emploi, en contrepartie de la fourniture de services de placement, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 326-17 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 euros.

« Section 3

« Diffusion et publicité des offres et demandes d'emploi

« Sous-section 1

« Interdictions

« Art. L. 326-24. – Il est interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé.

« Toutefois, cette interdiction ne fait pas obstacle à l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant.

« Art. L. 326-25. – Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi.

« Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales.

« Art. L. 326-26. – Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

« 1° L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;

« 2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;

« 3° Le lieu du travail.

« Art. L. 326-27. – Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère.

« Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français en comporte une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens de l'article L. 326-26.

« Ces prescriptions s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé.

« Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant, en tout ou partie, une langue étrangère peuvent, en France, recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

« Art. L. 326-28. – Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique, ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion de prestation de services concernant les offres d'emploi ou les carrières et comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur, notamment sur le caractère gratuit de ce service.

« Art. L. 326-29. – Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application de la présente sous-section.

« Sous-section 2

« Conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi

« Art. L. 326-30. – Toute offre d'emploi publiée ou diffusée est datée.

« Art. L. 326-31. – Tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication.

« Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionnés au premier alinéa.

« Art. L. 326-32. – Dans le cas d'offre anonyme, l'autorité administrative et les services de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 peuvent, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication ou du responsable du moyen de communication le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur.

« Ces renseignements peuvent être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée ou diffusée.

« Art. L. 326-33. – Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application de la présente sous-section, notamment les conditions d'utilisation des informations nominatives que les organismes exerçant une activité de placement peuvent demander, détenir, conserver, diffuser et céder pour les besoins de cette activité.

« Sous-section 3

« Contrôle

« Art. L. 326-34. – Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à rechercher et constater, dans les conditions prévues à l'article L. 121-2 du code de la consommation :

« 1° Les infractions aux dispositions de l'article L. 326-26 ;

« 2° Les infractions aux dispositions de l'article L. 326-28.

« Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les conditions d'application du présent article.

« Sous-section 4

« Dispositions pénales

« Art. L. 326-35. – Le fait d'insérer une offre d'emploi ou une offre de travaux à domicile, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 326-26, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 €.

« Le fait d'insérer une offre de service concernant les emplois et carrières, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 326-28, est puni des mêmes peines.

« L'annonceur qui a demandé la diffusion de l'offre est responsable de l'infraction commise. Le directeur de la publication ou le fournisseur du service ayant communiqué l'offre au public est responsable lorsqu'il a agi sans demande expresse d'insertion de l'offre émanant de l'annonceur.

« Section 4

« Inscription au registre national des agents artistiques

« Art. L. 326-36. – L'activité d'agent artistique, qu'elle soit exercée sous l'appellation d'imprésario, de manager ou sous toute autre dénomination, consiste à recevoir mandat à titre onéreux d'un ou de plusieurs artistes du spectacle aux fins de placement et de représentation de leurs intérêts professionnels.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités du mandat écrit visé au premier alinéa et les obligations respectives à la charge des parties.

« Nul ne peut exercer l'activité d'agent artistique s'il exerce, directement ou par personne interposée, l'activité de producteur d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles.

« Art. L. 326-37. – Les agents artistiques doivent s'inscrire au registre national des agents artistiques. Le registre est destiné à informer les artistes et le public ainsi qu'à faciliter la coopération entre Etats membres de l'Union européenne et autres Etats parties à l'Espace économique européen. L'inscription sur ce registre est de droit.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'inscription sur le registre ainsi que les modalités de sa tenue par l'autorité administrative compétente.

« Art. L. 326-38. – L'activité d'agent artistique présente un caractère commercial au sens des dispositions du code de commerce.

« Art. L. 326-39. – Sous réserve du respect de l'incompatibilité prévue à l'article L. 326-36, un agent artistique peut produire un spectacle vivant au sens du titre I^{er} du livre VIII, lorsqu'il est titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants.

« Dans ce cas, il ne peut percevoir aucune commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle.

« Art. L. 326-40. – Les sommes que les agents artistiques peuvent percevoir en rémunération de leurs services et notamment du placement se calculent en pourcentage sur l'ensemble des rémunérations de l'artiste. Un décret fixe la nature des rémunérations prises en compte pour le calcul de la rétribution de l'agent artistique ainsi que le plafond et les modalités de versement de sa rémunération.

« Ces sommes peuvent, par accord entre l'agent artistique et l'artiste du spectacle bénéficiaire du placement, être en tout ou partie mises à la charge de l'artiste. Dans ce cas, l'agent artistique donne quittance à l'artiste du paiement opéré par ce dernier.

« Art. L. 326-41. – Le maire surveille les agences artistiques, leurs succursales et leurs bureaux annexes pour y assurer le maintien de l'ordre et le respect des règles d'hygiène.

« Art. L. 326-42. – Le fait pour un agent artistique de produire un spectacle vivant sans être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 326-39, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 €.

« Art. L. 326-43. – Le fait pour un agent artistique titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants et produisant un spectacle vivant de percevoir une commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 326-39, est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 €.

« Art. L. 326-44. – Le fait pour un agent artistique établi sur le territoire national de percevoir des sommes en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 326-40 est puni, en cas de récidive, d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 3 750 €.

« Section 5

« Le demandeur d'emploi

« Sous-section 1

« Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'emploi

« Paragraphe 1

« Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi

« Art. L. 326-45. – A la qualité de demandeur d'emploi toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Art. L. 326-46. – Les demandeurs d'emploi renouvellent périodiquement leur inscription selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi et la catégorie dans laquelle ils ont été inscrits.

« Ils portent également à la connaissance de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 les changements affectant leur situation susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription comme demandeurs d'emploi.

« Art. L. 326-47. – Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi sont classées dans des catégories déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi en fonction de l'objet de leur demande et de leur disponibilité pour occuper un emploi.

« Art. L. 326-48. – Lors de l'inscription d'une personne étrangère sur la liste des demandeurs d'emplois, l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 vérifie la validité de ses titres de séjour et de travail.

« L'institution peut avoir accès aux fichiers des services de l'Etat pour obtenir les informations nécessaires à cette vérification.

« Lorsque ces informations sont conservées sur support informatique, elles peuvent faire l'objet d'une transmission autorisée dans les conditions prévues au chapitre IV de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

« Paragraphe 2

« Recherche d'emploi

« Art. L. 326-49. – Le demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi est orienté et accompagné dans sa recherche d'emploi par l'institution mentionnée à l'article L. 326-6. Il est tenu de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 326-50 d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 326-51 et L. 326-52.

« Art. L. 326-50. – Un projet personnalisé d'accès à l'emploi est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 ou, lorsqu'une convention passée avec l'institution précitée le prévoit, un organisme participant au service public de l'emploi. Le projet personnalisé d'accès à l'emploi et ses actualisations sont alors transmis pour information à l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

« Le projet personnalisé d'accès à l'emploi retrace les actions que l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

« Art. L. 326-51. – La nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi.

« Art. L. 326-52. – Le projet personnalisé d'accès à l'emploi est actualisé périodiquement. Lors de cette actualisation, les éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi sont révisés, notamment pour accroître les perspectives de retour à l'emploi.

« Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec ses qualifications et compétences professionnelles et rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieurement perçu. Ce taux est porté à 85 % après six mois d'inscription. Après un an d'inscription, est considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec les qualifications et les compétences professionnelles du demandeur d'emploi et rémunéré au moins à hauteur du revenu de remplacement prévu à l'article L. 327-1.

« Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, est considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transports en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres.

« Si le demandeur d'emploi suit une formation prévue dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi, les durées mentionnées au présent article sont prorogées du temps de cette formation.

« Art. L. 326-53. – Les dispositions du présent paragraphe et du 2° de l'article L. 326-56 ne peuvent obliger un demandeur d'emploi à accepter un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué à Mayotte et pour la profession concernée. Elles s'appliquent sous réserve des autres dispositions légales et des stipulations conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives au salaire minimum interprofessionnel garanti. Si le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel.

« Art. L. 326-54. – Lorsqu'elles satisfont à des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, les personnes qui ne peuvent occuper sans délai un emploi, notamment en raison d'une activité occasionnelle ou réduite ou d'une formation, peuvent être réputées immédiatement disponibles.

« Paragraphe 3

« Dispositions d'application

« Art. L. 326-55. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment :

« 1° La liste des changements affectant la situation des demandeurs d'emploi que ceux-ci sont tenus de signaler à l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 ;

« 2° Les conditions dans lesquelles cessent d'être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi les personnes :

- « a) Qui ne renouvellent pas leur demande d'emploi ;
- « b) Pour lesquelles l'employeur ou l'organisme compétent informe l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 d'une reprise d'emploi ou d'activité, d'une entrée en formation ou de tout changement affectant leur situation au regard des conditions d'inscription.

« *Sous-section 2*

« Radiation de la liste des demandeurs d'emploi

« *Art. L. 326-56.* – Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui :

« 1° Soit ne peut justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise ;

« 2° Soit, sans motif légitime, refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi mentionnée à l'article L. 326-51 ;

« 3° Soit, sans motif légitime :

« a) Refuse d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 326-50 ;

« b) Refuse de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi proposée par l'un des services ou organismes mentionnés à l'article L. 326-2 et s'inscrivant dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi ;

« c) Refuse de répondre à toute convocation des services et organismes mentionnés à l'article L. 326-2 ou mandatés par ces services et organismes ;

« d) Refuse de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emplois ;

« e) Refuse une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;

« f) Refuse une action d'insertion ou une offre de contrat aidé prévues aux chapitres II et III du présent titre.

« *Art. L. 326-57.* – Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui a fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrite sur cette liste.

« *Sous-section 3*

« Dispositions pénales

« *Art. L. 326-58.* – Le fait d'établir de fausses déclarations ou de fournir de fausses informations pour être inscrit ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 326-45 est puni d'une amende de 3 750 €.

« **Section 6**

« Aide personnalisée de retour à l'emploi

« *Art. L. 326-59.* – Une aide personnalisée de retour à l'emploi peut être attribuée par l'organisme au sein duquel le référent mentionné à l'article L. 262-27 du code de l'action sociale et des familles a été désigné. Elle a pour objet de prendre en charge tout ou partie des coûts exposés par l'intéressé lorsqu'il débute ou reprend une activité professionnelle.

« L'aide personnalisée de retour à l'emploi est incessible et insaisissable.

« *Art. L. 326-60.* – L'aide personnalisée de retour à l'emploi prévue est financée par le Fonds national des solidarités actives mentionné au II de l'article L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles. L'Etat répartit les crédits affectés à l'aide entre les organismes au sein desquels les référents mentionnés à l'article L. 262-27 du même code sont désignés.

« *Art. L. 326-61.* – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section. »

Art. 5. – Le chapitre VII du titre II du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE VII*

« Indemnisation des travailleurs
involontairement privés d'emploi

« **Section 1**

« Dispositions générales

« *Art. L. 327-1.* – En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi visés par les accords prévus à l'article L. 327-19, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent chapitre.

« *Art. L. 327-2.* – Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :

« 1° D'une allocation d'assurance, prévue à la section 2 ;

« 2° De l'allocation de solidarité, prévue à la section 3 ;

« 3° D'allocations et d'indemnités régies par les régimes particuliers, prévus à la section 4 du présent chapitre.

« *Art. L. 327-3.* – La condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier d'un revenu de remplacement est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent, à leur initiative ou sur proposition de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 326-2, des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent article.

« *Art. L. 327-4.* – Le revenu de remplacement cesse d'être versé :

« 1° Aux allocataires ayant atteint l'âge prévu par le premier alinéa de l'article 6 de l'ordonnance modifiée n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte justifiant d'une durée minimale d'assurance requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein ;

« 2° Aux allocataires atteignant l'âge prévu à l'alinéa précédent, augmenté de cinq ans.

« Section 2

« Régime d'assurance

« *Sous-section 1*

« Conditions et modalités d'attribution
de l'allocation d'assurance

« Paragraphe 1

« Conditions d'attribution

« *Art. L. 327-5.* – Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

« *Art. L. 327-6.* – L'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Le temps consacré, avec l'accord de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement ou totalement sur la durée de versement de l'allocation d'assurance.

« Paragraphe 2

« Modalités de calcul et de paiement

« *Art. L. 327-7.* – L'allocation d'assurance est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions mentionnées à l'article L. 327-12.

« Elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue.

« Elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation.

« *Art. L. 327-8.* – La demande en paiement de l'allocation d'assurance est déposée auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 par le travailleur involontairement privé d'emploi dans un délai de deux ans à compter de sa date d'inscription comme demandeur d'emploi.

« L'action en paiement est précédée du dépôt de la demande en paiement. Elle se prescrit par deux ans à compter de la date de notification de la décision prise par l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« *Art. L. 327-9.* – L'action en remboursement de l'allocation d'assurance indûment versée se prescrit par trois ans.

« En cas de fraude ou de fausse déclaration, elle se prescrit par dix ans.

« Ces délais courent à compter du jour de versement de ces sommes.

« *Art. L. 327-10.* – Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice d'une profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission à l'allocation d'assurance ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions d'activité ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions fixées selon le cas par les accords prévus à l'article L. 327-19 ou par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 327-11.* – Les travailleurs privés d'emploi bénéficient de l'allocation d'assurance, indépendamment du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application des articles L. 327-15 et L. 327-16, des dispositions réglementaires et des stipulations conventionnelles prises pour son exécution.

« *Sous-section 2*

« Financement de l'allocation d'assurance

« *Art. L. 327-12.* – L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond.

« Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

« *Art. L. 327-13.* – L'allocation d'assurance attribuée aux salariés privés d'emploi en application des dispositions de l'accord prévu à l'article L. 327-19 est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

« Les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux, agricoles ou non commerciaux pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par ces employeurs.

« Les contributions payées dans les mêmes conditions par les travailleurs sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dû par les intéressés.

« *Art. L. 327-14.* – Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime.

« *Sous-section 3*

« Obligations d'assurance et de déclaration des rémunérations

« *Art. L. 327-15.* – Sauf dans les cas prévus à l'article L. 327-36, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

« L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée.

« *Art. L. 327-16.* – Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance déclarent les rémunérations servant au calcul de la contribution incombant tant aux employeurs qu'aux salariés.

« Ces contributions sont dues à compter de la date d'embauche de chaque salarié.

« *Sous-section 4*

« Modalités de recouvrement et de contrôle des contributions

« *Art. L. 327-17.* – Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour manquement aux dispositions du présent chapitre, à l'exception de celles de l'article L. 327-13 et de celles de la section 4, est précédée d'une mise en demeure.

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

« *Art. L. 327-18.* – Les contributions prévues à l'article L. 327-12 sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale assises sur les rémunérations.

« Les différends relatifs au recouvrement de ces contributions relèvent du contentieux de la sécurité sociale.

« *Sous-section 5*

« Accords relatifs à l'assurance chômage

« *Art. L. 327-19.* – Les mesures d'application des dispositions de la présente section, à l'exception de celles des articles L. 327-16, L. 327-17 et L. 327-18, font l'objet des accords conclus sur le plan national et interprofessionnel entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et agréés par l'autorité administrative, prévus aux articles L. 5422-20 à L. 5422-24 du code du travail.

« En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« **Section 3**

« Régime de solidarité

« *Sous-section 1*

« Allocation de solidarité spécifique

« *Art. L. 327-20.* – Ont droit à une allocation de solidarité spécifique les travailleurs privés d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'allocation d'assurance et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources.

« *Art. L. 327-21.* – Ont également droit à l'allocation de solidarité spécifique les bénéficiaires de l'allocation d'assurance âgés de cinquante ans au moins qui satisfont aux conditions mentionnées à l'article L. 327-20 et qui optent pour la perception de cette allocation.

« Dans ce cas, le versement de l'allocation d'assurance est interrompu.

« *Art. L. 327-22.* – Les artistes non salariés, dès lors qu'ils ne peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance, ont également droit à l'allocation de solidarité spécifique, selon des conditions d'âge et d'activité antérieure.

« *Art. L. 327-23.* – Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice d'une profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission à l'allocation de solidarité spécifique ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions déterminées, selon le cas, par l'accord prévu à l'article L. 327-19 ou par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 327-24.* – L'allocation de solidarité spécifique est incessible et insaisissable.

« Tout paiement indu de l'allocation peut, si l'allocataire n'en conteste pas le caractère indu, être récupéré par retenue sur le montant de l'allocation à échoir ou par remboursement de la dette selon des modalités déterminées par voie réglementaire. Les retenues ne peuvent dépasser un pourcentage déterminé par voie réglementaire.

« Les blocages de comptes courants de dépôts ou d'avances ne peuvent avoir pour effet de faire obstacle à son insaisissabilité.

« Nonobstant toute opposition, le bénéficiaire dont l'allocation est versée sur un compte courant de dépôts ou d'avances peut effectuer mensuellement des retraits de ce compte dans la limite du montant de son allocation.

« Art. L. 327-25. – Le taux de l'allocation de solidarité spécifique est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix et est fixé par décret.

« En outre, il est procédé par décret à des revalorisations spécifiques à Mayotte, en vue de réduire la différence de taux de l'allocation avec celui appliqué en métropole et dans les autres départements d'outre-mer.

« *Sous-section 2*

« Financement

« Paragraphe 1

« Fonds de solidarité

« Art. L. 327-26. – Le fonds de solidarité visé à l'article L. 5423-24 du code du travail gère les moyens de financement :

« 1° De l'allocation de solidarité spécifique prévue l'article L. 327-20 ;

« 2° De la prime forfaitaire prévue à l'article L. 327-41.

« Art. L. 327-27. – Le fonds de solidarité reçoit la contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L. 327-28 ainsi que, le cas échéant, une subvention de l'Etat.

« Le produit de cette contribution ne peut recevoir d'autre emploi.

« Paragraphe 2

« Contribution exceptionnelle de solidarité

« Art. L. 327-28. – Les salariés des employeurs du secteur public et parapublic mentionnés aux articles L. 327-36 et L. 327-37, lorsque ceux-ci ne sont pas placés sous le régime de l'article L. 327-15, versent une contribution exceptionnelle de solidarité.

« Art. L. 327-29. – La contribution exceptionnelle de solidarité est assise sur la rémunération nette totale des salariés, y compris l'ensemble des éléments ayant le caractère d'accessoire du traitement, de la solde ou du salaire, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels, dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 327-7.

« Art. L. 327-30. – A défaut de versement de la contribution exceptionnelle de solidarité dans un délai déterminé par décret en Conseil d'Etat, la contribution est majorée de 10 %.

« Art. L. 327-31. – L'absence de précompte ou de versement par l'employeur de la contribution exceptionnelle de solidarité le rend débiteur du montant de l'ensemble des sommes en cause.

« Art. L. 327-32. – Le fonds de solidarité recouvre la contribution exceptionnelle de solidarité et, le cas échéant, la majoration auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 327-28, pour les périodes d'emploi correspondant aux cinq années civiles précédant celle au cours de laquelle le fonds de solidarité a demandé à l'employeur de justifier ses versements ou de régulariser sa situation.

« La mise en demeure adressée à l'employeur interrompt cette prescription.

« Art. L. 327-33. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de recouvrement de la contribution exceptionnelle de solidarité et les dérogations à la périodicité de son versement compte tenu du nombre de salariés des collectivités et organismes intéressés.

« Art. L. 327-34. – Le taux de la contribution exceptionnelle de solidarité est fixé à 1 % du montant de l'assiette prévue à l'article L. 327-29.

« Sont exonérés du versement de la contribution les salariés dont la rémunération mensuelle nette définie au troisième alinéa est inférieure à un montant déterminé par décret en Conseil d'Etat.

« La rémunération mensuelle nette comprend la rémunération de base mensuelle brute augmentée de l'indemnité de résidence et diminuée des cotisations de sécurité sociale obligatoires, des prélèvements pour pension et, le cas échéant, des prélèvements au profit des régimes de retraite complémentaire obligatoires.

« *Sous-section 3*

« Dispositions d'application

« Art. L. 327-35. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente section, notamment :

« 1° Les délais après l'expiration desquels l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à indemnisation ;

« 2° Le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieurement constitués ne peut plus être utilisé ;

« 3° Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de cette indemnisation ;

« 4° Le montant au-dessous duquel l'indemnisation différentielle n'est plus versée ;

« 5° Le montant au-dessous duquel l'indemnisation indûment versée ne donne pas lieu à remboursement.

« **Section 4**

« Dispositions particulières à certains salariés

« Art. L. 327-36. – Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 327-6 et L. 327-7 :

« 1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs ainsi que les militaires ;

« 2° Les agents non titulaires des collectivités territoriales et les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat et ceux mentionnés au 4° ainsi que les agents non statutaires des groupements d'intérêt public ;

« 3° Les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;

« 4° Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, des chambres d'agriculture ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;

« 5° Les fonctionnaires de France Télécom placés hors de la position d'activité dans leurs corps en vue d'assurer des fonctions soit dans l'entreprise, en application du cinquième alinéa de l'article 29 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, soit dans l'une de ses filiales ;

« 6° Les salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

« Art. L. 327-37. – Les employeurs mentionnés à l'article L. 327-36 assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance. Ceux-ci peuvent, par convention conclue avec l'institution mentionnée à l'article L. 326-6, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 327-54, lui confier cette gestion.

« Toutefois, peuvent adhérer au régime d'assurance :

« 1° Les employeurs mentionnés au 2° de l'article L. 327-36 ;

« 2° Par une option irrévocable, les employeurs mentionnés aux 3°, 4° et 6° de l'article L. 327-36 ;

« 3° Pour leurs agents non titulaires, les établissements publics d'enseignement supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique ;

« 4° Pour les assistants d'éducation, les établissements d'enseignement mentionnés à l'article L. 916-1 du code de l'éducation.

« Les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumises au statut national du personnel des industries électriques et gazières, adhérentes, avant leur assujettissement au statut national, au régime d'assurance chômage prévu par les articles L. 327-5, L. 327-6 et L. 327-7 ainsi que les entreprises en création sont considérées comme ayant exercé leur option irrévocable mentionnée au 2°.

« Art. L. 327-38. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles de coordination applicables pour l'indemnisation des travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits ont été exercées auprès d'employeurs relevant les uns de l'article L. 327-15, les autres de la présente section.

« Art. L. 327-39. – Les litiges résultant de l'adhésion au régime d'assurance suivent les règles de compétence prévues à l'article L. 327-18.

« Section 5

« Maintien des droits au revenu de remplacement
du demandeur d'emploi indemnisé

« Sous-section 1

« Cumul d'un revenu de remplacement avec d'autres revenus

« Art. L. 327-40. – Les allocations prévues au présent chapitre peuvent se cumuler avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale dans les conditions et limites fixées :

« 1° Pour l'allocation d'assurance, par l'accord prévu à l'article L. 327-19 ;

« 2° Pour les allocations de solidarité, par décret en Conseil d'Etat.

« Ces dispositions s'appliquent notamment au cas des revenus tirés de travaux saisonniers.

« Sous-section 2

« Prime forfaitaire pour reprise d'activité

« Art. L. 327-41. – Le bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique qui reprend une activité professionnelle a droit à une prime forfaitaire.

« Art. L. 327-42. – La prime forfaitaire est versée chaque mois pendant une période dont la durée est déterminée par voie réglementaire, y compris s'il a été mis fin au droit à l'allocation de solidarité spécifique.

« Art. L. 327-43. – La prime forfaitaire est soumise aux règles applicables à l'allocation de solidarité spécifique relatives au contentieux, à la prescription, à la récupération des indus, à l'insaisissabilité et l'incessibilité.

« Art. L. 327-44. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'attribution de la prime forfaitaire, notamment la durée de travail minimale et le nombre de mois d'activité consécutifs auxquels son versement est subordonné, ainsi que son montant.

« *Sous-section 3*

« Exercice d'une activité bénévole

« *Art. L. 327-45.* – Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole.

« Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.

« L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 327-48.

« *Sous-section 4*

« Exercice d'une activité d'intérêt général

« *Art. L. 327-46.* – Les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, peuvent accomplir pendant une durée limitée des tâches d'intérêt général agréées par l'autorité administrative.

« Leur indemnisation peut être complétée par une rémunération directement versée par l'organisme qui les emploie.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent article.

« **Section 6**

« Contrôle et sanctions

« *Sous-section 1*

« Agents chargés du contrôle de la recherche d'emploi

« *Art. L. 327-47.* – Le contrôle de la recherche d'emploi est exercé par les agents de l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« *Sous-section 2*

« Réduction, suspension ou suppression du revenu de remplacement

« *Art. L. 327-48.* – Le revenu de remplacement est supprimé ou réduit par l'autorité administrative dans les cas mentionnés aux 1^o à 3^o de l'article L. 326-56 et à l'article L. 326-57.

« Il est également supprimé en cas de fraude ou de fausse déclaration. Les sommes indûment perçues donnent lieu à remboursement.

« *Sous-section 3*

« Pénalité administrative

« *Art. L. 327-49.* – Sans préjudice des actions en récupération des allocations indûment versées et des poursuites pénales, l'inexactitude ou le caractère incomplet, lorsqu'ils sont délibérés, des déclarations faites pour le bénéfice des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi et de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 327-41, ainsi que l'absence de déclaration d'un changement dans la situation justifiant ce bénéfice, ayant abouti à des versements indus, peuvent être sanctionnés par une pénalité prononcée par l'autorité administrative.

« Le montant de la pénalité ne peut excéder 3 000 €.

« *Art. L. 327-50.* – La pénalité est recouvrée par l'Etat comme une créance étrangère à l'impôt et au domaine. Son produit est reversé à la personne morale ou au fonds à la charge duquel ont été les versements indus.

« *Art. L. 327-51.* – Aucune pénalité ne peut être prononcée à raison de faits remontant à plus de deux ans, ni lorsque la personne intéressée a, pour les mêmes faits, déjà été définitivement condamnée par le juge pénal ou a bénéficié d'une décision définitive de non-lieu ou de relaxe déclarant que la réalité de l'infraction n'est pas établie ou que cette infraction ne lui est pas imputable.

« Si une telle décision de non-lieu ou de relaxe intervient postérieurement au prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, la révision de cette pénalité est de droit.

« Si, à la suite du prononcé d'une pénalité par l'autorité administrative, une amende pénale est infligée pour les mêmes faits, la pénalité s'impute sur cette amende.

« *Art. L. 327-52.* – La personne à l'égard de laquelle est susceptible d'être prononcée la pénalité est informée préalablement des faits qui lui sont reprochés et de la pénalité envisagée, afin qu'elle puisse présenter ses observations écrites et orales, le cas échéant assistée d'une personne de son choix, dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

« *Art. L. 327-53.* – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section, notamment :

« 1^o Les conditions dans lesquelles les agents chargés du contrôle ont accès, pour l'exercice de leur mission, aux renseignements détenus par les administrations sociales et fiscales ;

« 2^o Les conditions dans lesquelles le revenu de remplacement peut être supprimé ou réduit en application du premier alinéa de l'article L. 327-48 ;

« 3^o Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative prononce la pénalité prévue à l'article L. 327-49.

« Section 7

« Organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage

« Art. L. 327-54. – Les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 327-19 confient la gestion du régime d'assurance chômage à l'organisme prévu à l'article L. 5427-1 du code du travail.

« Le service de l'allocation d'assurance est assuré, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, par l'institution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Le recouvrement et le contrôle des contributions mentionnées à l'article L. 327-12 sont assurés par la caisse de sécurité sociale de Mayotte pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

« Art. L. 327-55. – Les agents des organismes de sécurité sociale peuvent communiquer à l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 les renseignements nécessaires au calcul des prestations.

« Art. L. 327-56. – Les informations détenues par les organismes de sécurité sociale peuvent être rapprochées de celles détenues par l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 pour garantir le respect des règles d'inscription et vérifier les droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 327-2.

« Art. L. 327-57. – Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions d'application des articles L. 327-54 à L. 327-56.

« Art. L. 327-58. – En l'absence de la convention prévue au premier alinéa de l'article L. 327-54, un établissement public national à caractère administratif exerce les compétences définies au deuxième alinéa de cet article.

« Les missions nécessaires à l'exercice de ces compétences peuvent être confiées, en tout ou partie, à un ou des organismes ayant conclu avec l'établissement public une convention délibérée par le conseil d'administration et approuvée dans les conditions déterminées par décret.

« Le décret portant création de l'établissement public détermine, en outre, l'ensemble des règles d'organisation et de fonctionnement nécessaires à l'application du présent article.

« Art. L. 327-59. – Le conseil d'administration de l'établissement public mentionné à l'article L. 327-58 comprend un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, désignés par le ministre chargé de l'emploi sur proposition des organisations syndicales représentatives au plan national.

« Le conseil d'administration élit son président parmi ses membres.

« Art. L. 327-60. – Les conditions du contrôle auquel est soumis l'organisme mentionné à l'article L. 327-54 sont déterminées par voie réglementaire.

« Section 8

« Dispositions pénales

« Art. L. 327-61. – Sous réserve de la constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi définies au présent livre, y compris la prime forfaitaire instituée par l'article L. 327-41, est puni d'une amende de 4 000 €. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement les allocations et la prime susmentionnées est puni de la même peine.

« Art. L. 327-62. – En cas de récidive dans le délai de trois ans, l'employeur qui a indûment retenu la contribution prévue à l'article L. 327-12 et précomptée sur le salaire est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 3 750 €.

Art. 6. – Le chapitre VIII du titre II du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VIII

« Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs

« Section 1

« Objet des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

« Art. L. 328-1. – Le reclassement des travailleurs handicapés comporte :

« 1° La réadaptation fonctionnelle, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort ;

« 2° L'orientation ;

« 3° La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure un réentraînement scolaire ;

« 4° Le placement.

« Art. L. 328-2. – Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées, sont définies et mises en œuvre par :

« 1° L'Etat ;

« 2° Le service public de l'emploi ;

« 3° L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

« 4° Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

« 5° Le Département de Mayotte ;

« 6° Les organismes de protection sociale ;

« 7° Les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées.

« Art. L. 328-3. – Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées.

« Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

« Art. L. 328-4. – Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

« Art. L. 328-5. – Tous les cinq ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat à Mayotte, un plan pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan, coordonné avec les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, comprend :

« 1° Un diagnostic englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle ;

« 2° Un plan d'action pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ;

« 3° Des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions menées.

« Section 2

« Obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
mutilés de guerre et assimilés

« Sous-section 1

« Champ d'application

« Art. L. 328-6. – Les dispositions de la présente section s'appliquent à tout employeur, occupant vingt salariés et plus, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

« Sous-section 2

« Obligation d'emploi

« Art. L. 328-7. – Tout employeur emploie un pourcentage de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, fixé par voie réglementaire dans la limite du taux prévu à l'article L. 5512-2 du code du travail et en vue d'y parvenir progressivement.

« Art. L. 328-8. – Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

« Art. L. 328-9. – Toute entreprise qui occupe vingt salariés et plus soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret, qui ne peut excéder trois ans.

« Art. L. 328-10. – L'employeur fournit à l'association mentionnée à l'article L. 328-45 une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants.

« Il justifie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 328-11 à L. 328-16.

« A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

« Sous-section 3

« Modalités de mise en œuvre de l'obligation

« Paragraphe 1

« Mise en œuvre partielle

« Art. L. 328-11. – L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec :

« 1° Soit des entreprises adaptées ;

« 2° Soit des centres de distribution de travail à domicile ;

« 3° Soit des établissements ou services d'aide par le travail.

« Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces ateliers, centres, établissements ou services.

« Les modalités et les limites de cet acquittement partiel sont déterminées par voie réglementaire.

« Art. L. 328-12. – L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans des conditions fixées par un décret précisant la durée minimale de ce stage, des personnes handicapées, dans la limite d'une part de l'effectif total des salariés de l'entreprise, fixée par voie réglementaire.

« L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé à l'égard des jeunes de plus de seize ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est valable que pendant la durée du stage.

« Paragraphe 2

« Mise en œuvre par application d'un accord

« Art. L. 328-13. – L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

« Paragraphe 3

« Mise en œuvre par le versement d'une contribution annuelle

« Art. L. 328-14. – L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 328-45 une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

« Le montant de cette contribution peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. Il tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 328-18, notamment ceux pour lesquels l'association mentionnée à l'article L. 328-45, a reconnu la lourdeur du handicap, ou de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

« Art. L. 328-15. – Les modalités de calcul de la contribution annuelle, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti par bénéficiaire non employé, sont déterminées par décret.

« Pour les entreprises qui n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat prévu à l'article L. 328-11 d'un montant supérieur à un montant fixé par décret ou n'appliquent aucun accord collectif mentionné à l'article L. 328-13 pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée, dans des conditions définies par décret, à 1 500 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti.

« Art. L. 328-16. – Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

« L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 328-45.

« La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

« Paragraphe 4

« Sanction administrative

« Art. L. 328-17. – Lorsqu'ils ne satisfont à aucune des obligations définies aux articles L. 328-7 et L. 328-11 à L. 328-16, les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par le second alinéa de l'article L. 328-15, majoré de 25 %.

« Sous-section 4

« Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

« Paragraphe 1

« Catégories de bénéficiaires

« Art. L. 328-18. – Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 328-7 :

« 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission mentionnée à l'article L. 545-2 du code de l'action sociale et des familles ;

« 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de sécurité sociale de Mayotte ;

« 3° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

« 4° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

« 5° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

« 6° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

« 7° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

« 8° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 545-3 du code de l'action sociale et des familles ;

« 9° Les titulaires de l'allocation pour adulte handicapé prévue aux articles 35 et suivants de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte.

« Paragraphe 2

« Calcul du nombre de bénéficiaires

« Art. L. 328-19. – Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

« a) Les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;

« b) Les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

« Sous-section 5

« Actions en justice

« Art. L. 328-20. – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de ce même chapitre, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Sous-section 6

« Dispositions d'application

« Art. L. 328-21. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles l'accord collectif prévu à l'article L. 328-13 est agréé par l'autorité administrative.

« Section 3

« Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

« Sous-section 1

« Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

« Art. L. 328-22. – Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

« Art. L. 328-23. – La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission mentionnée à l'article L. 545-2 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

« Sous-section 2

« Réadaptation, rééducation et formation professionnelle

« Art. L. 328-24. – Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

« Art. L. 328-25. – Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par les chapitres I^{er} à III du titre II du livre VII, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

« En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes destinées à faciliter son reclassement dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par l'association mentionnée à l'article L. 328-45.

« Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

« Sous-section 3

« Orientation en milieu professionnel

« Paragraphe 1

« Droits et garanties des travailleurs handicapés

« Art. L. 328-26. – Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 328-18 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

« Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 328-30 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

« Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 000-4.

« *Art. L. 328-27.* – Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 328-18 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

« *Art. L. 328-28.* – Les travailleurs handicapés embauchés en application des dispositions de la section 3 ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

« Toutefois, ces statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions mentionnées au premier alinéa.

« Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

« Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

« *Art. L. 328-29.* – En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 122-19 est doublée pour les bénéficiaires de la présente section, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

« Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les contrats de travail, règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

« Paragraphe 2

« Aides financières

« *Art. L. 328-30.* – L'Etat peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées.

« Cette aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

« *Art. L. 328-31.* – Pour l'application des dispositions de l'article L. 328-27 relatives au salaire du travailleur handicapé, une aide financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés peut être attribuée sur décision de l'association mentionnée à l'article L. 328-45.

« Cette aide, demandée par l'employeur, peut être allouée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires.

« Elle ne peut être cumulée avec la minoration de la contribution prévue pour l'embauche d'un travailleur mentionnée à l'article L. 328-14.

« *Art. L. 328-32.* – Les travailleurs handicapés qui font le choix d'exercer une activité professionnelle non salariée peuvent bénéficier d'une aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés lorsque, du fait de leur handicap, leur productivité se trouve notablement diminuée.

« Paragraphe 3

« Entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile

« *Art. L. 328-33.* – Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont constitués en personnes morales distinctes.

« Leurs effectifs de production comportent au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des personnes handicapées prévue à l'article L. 545-2 du code de l'action sociale et des familles et qui soit sont recrutés sur proposition du service public de l'emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile permettent à ces salariés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'ils leur proposent, ils favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

« Ils concluent avec l'autorité administrative un contrat d'objectif triennal valant agrément.

« *Art. L. 328-34.* – Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs handicapés salariés des entreprises adaptées et des centres de distribution de travail à domicile.

« *Art. L. 328-35.* – Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

« Ce salaire ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret par référence au salaire minimum interprofessionnel garanti prévu à l'article L. 141-2 du présent code.

« Art. L. 328-36. – Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur selon des modalités précisées par décret.

« Art. L. 328-37. – En cas de départ volontaire vers l'entreprise ordinaire, le salarié handicapé démissionnaire bénéficie, au cas où il souhaiterait réintégrer l'entreprise adaptée, d'une priorité d'embauche dont les modalités sont déterminées par décret.

« Art. L. 328-38. – Bénéficiaire de l'ensemble des dispositifs destinés aux entreprises et à leurs salariés les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile.

« Toutefois, le bénéfice de ces dispositifs ne peut se cumuler, pour un même poste, ni avec l'aide au poste mentionnée à l'article L. 328-39, ni avec aucune aide spécifique portant sur le même objet.

« Art. L. 328-39. – Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile perçoivent pour chaque travailleur handicapé employé, dès lors que celui-ci remplit les conditions mentionnées à l'article L. 328-33, une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat, dans la limite d'un effectif de référence fixé annuellement par la loi de finances.

« En outre, compte tenu des surcoûts résultant de l'emploi majoritaire de ces travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile reçoivent de l'Etat une subvention spécifique, destinée notamment au suivi social, à l'accompagnement et à la formation spécifique de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail.

« Les modalités d'attribution de l'aide au poste et de la subvention spécifique sont précisées par décret.

« *Sous-section 4*

« Autres orientations

« Art. L. 328-40. – Les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 545-2 du code de l'action sociale et des familles s'avère impossible peuvent être admises dans un établissement ou service d'aide par le travail.

« *Sous-section 5*

« Actions en justice

« Art. L. 328-41. – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions des articles L. 328-27 et L. 328-29 à L. 328-32, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« *Sous-section 6*

« Dispositions d'application

« Art. L. 328-42. – Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

« **Section 4**

« Institutions et organismes concourant
à l'insertion professionnelle des handicapés

« *Sous-section 1*

« Pilotage des politiques en faveur de l'emploi
des personnes handicapées

« Art. L. 328-43. – L'Etat assure le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Il fixe, en lien avec le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, les objectifs et priorités de cette politique.

« Art. L. 328-44. – La convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 5214-1 B du code du travail s'applique à Mayotte et fait l'objet d'une déclinaison locale sous la forme du plan pour l'insertion des travailleurs handicapés mentionné à l'article L. 328-5.

« *Sous-section 2*

« Fonds de développement pour l'insertion professionnelle
des handicapés

« Art. L. 328-45. – Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à Mayotte a pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.

« La gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à Mayotte est confiée à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du code du travail.

« Cette association est soumise au contrôle administratif et financier de l'Etat.

« Art. L. 328-46. – Une convention d'objectifs est conclue, tous les trois ans, entre l'Etat et l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

« Art. L. 328-47. – Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

« Elles sont affectées notamment :

« 1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

« 2° A des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

« Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 328-7 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

« Sous-section 3

« Organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées

« Art. L. 328-48. – Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

« Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

« Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 326-7, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.

« Sous-section 4

« Actions en justice

« Art. L. 328-49. – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions de cette même section, lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Section 5

« Dispositions d'application

« Art. L. 328-50. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre, notamment les modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. »

Art. 7. – Le chapitre III du titre IV du code du travail applicable à Mayotte est abrogé.

CHAPITRE II

Formation professionnelle

Art. 8. – Le livre VII du code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :

1° Il est créé un titre I^{er} intitulé : « Dispositions générales » et regroupant les articles L. 711-1 à L. 711-10 ;

2° L'intitulé du chapitre I^{er} est remplacé par l'intitulé suivant : « Objectifs, financement et institutions de la formation professionnelle » ;

3° A l'article L. 711-1-1, la mention : « I » précédant le premier alinéa est supprimée et les dixième à dix-huitième alinéas sont supprimés ;

4° Les articles L. 711-4 et L. 711-4-1 sont abrogés.

Art. 9. – Dans le livre VII du code du travail applicable à Mayotte, il est ajouté un titre II ainsi rédigé :

« TITRE II

« STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

« CHAPITRE I^{er}

« Rémunération du stagiaire

« Section 1

« Financement des stages rémunérés par l'Etat ou le Département de Mayotte

« Art. L. 721-1. – L'Etat, le Département de Mayotte, les employeurs et les organismes collecteurs paritaires agréés concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

« L'institution mentionnée à l'article L. 326-6 y concourt également, le cas échéant pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 327-57.

« Art. L. 721-2. – Les stages pour lesquels l'Etat et le Département de Mayotte concourent au financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 721-4, sont :

« 1° Les stages suivis par les salariés à l'initiative de leur employeur ;

« 2° Les stages suivis par les travailleurs non salariés mentionnés à l'article L. 721-7.

« Art. L. 721-3. – Les stages pour lesquels l'Etat et le Département de Mayotte assurent le financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 721-4, sont :

« 1° Les stages en direction des demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage, mentionnés à l'article L. 721-6 ;

« 2° Les stages en direction des travailleurs reconnus handicapés en application de l'article L. 328-23 ;

« 3° Les formations suivies en centre de formation d'apprentis par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture, pour une durée n'excédant pas trois mois.

« Art. L. 721-4. – Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages est accordé :

« 1° En ce qui concerne l'Etat, par l'autorité administrative ;

« 2° En ce qui concerne le Département de Mayotte, par décision du conseil général.

« Art. L. 721-5. – Les collectivités territoriales responsables de la gestion de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle assurent l'accueil et l'information des stagiaires, le respect de délais rapides de paiement de cette rémunération, la conservation des archives nécessaires au calcul de leurs droits à pension et la transmission aux services de l'Etat des informations relatives aux stagiaires, dont la liste est fixée par décret.

« Section 2

« Montant de la rémunération

« Art. L. 721-6. – Lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 721-4, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant minimal est déterminé par décret.

« Cette rémunération est déterminée à partir du salaire antérieur :

« 1° Lorsque les intéressés se sont vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés et satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret ;

« 2° Lorsqu'ils suivent des formations d'une durée minimale déterminée par décret et remplissent des conditions relatives à la durée de leur activité professionnelle et à leur situation définies par le même décret.

« Art. L. 721-7. – Les travailleurs non salariés bénéficient d'une rémunération déterminée par décret, à condition d'avoir exercé pendant une durée minimale une activité professionnelle salariée ou non salariée.

« Section 3

« Remboursement des frais de transport

« Art. L. 721-8. – Les frais de transport supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat ou du Département de Mayotte pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages donnent lieu à un remboursement total ou partiel par l'Etat ou le Département de Mayotte.

« Section 4

« Prêts aux stagiaires

« Art. L. 721-9. – Sous certaines conditions définies par décret en Conseil d'Etat, le stagiaire peut bénéficier d'un prêt accordé par l'Etat ou par les organismes agréés bénéficiant du concours de l'Etat.

« Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.

« Section 5

« Règlement des litiges

« Art. L. 721-10. – Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévues au présent chapitre relèvent de la compétence du juge judiciaire.

« Section 6

« Disposition d'application

« Art. L. 721-11. – Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

« CHAPITRE II

« Protection sociale du stagiaire

« Section 1

« Affiliation à un régime de sécurité sociale

« Art. L. 722-1. – Toute personne qui suit un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre est obligatoirement affiliée à un régime de sécurité sociale.

« Le stagiaire qui, avant son stage, relevait, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, reste affilié à ce régime pendant la durée de son stage.

« Celui qui ne relevait d'aucun régime est affilié au régime général de sécurité sociale applicable à Mayotte.
« Toutefois, des exceptions peuvent, par décret, être apportées à la règle posée par les deuxième et troisième alinéas lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général.

« Section 2

« Prise en charge des cotisations de sécurité sociale

« Art. L. 722-2. – Lorsque le stagiaire de la formation professionnelle relevant d'un régime de sécurité sociale de salariés est rémunéré par son employeur, l'Etat participe aux cotisations de sécurité sociale incombant à l'employeur dans la même proportion qu'aux rémunérations.

« Art. L. 722-3. – Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'Etat ou par le Département de Mayotte pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou le Département de Mayotte.

« Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale.

« Section 3

« Droit aux prestations

« Art. L. 722-4. – Les droits aux prestations de sécurité sociale d'un salarié qui a bénéficié d'un congé non rémunéré au titre de la formation professionnelle continue sont garantis dans des conditions identiques à celles qui leur étaient appliquées antérieurement à ce congé.

« Art. L. 722-5. – Les dispositions applicables en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles aux personnes mentionnées aux 8° et 12° de l'article 4 de l'ordonnance n° 2006-1588 du 13 décembre 2006 relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte sont applicables à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle continue, réserve faite des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales qui restent régis par les dispositions qui leur sont propres.

« Section 4

« Règlement des litiges

« Art. L. 722-6. – Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu le versement et la prise en charge des cotisations de sécurité sociale en application du présent chapitre relèvent de la compétence du juge judiciaire.

« Section 5

« Dispositions d'application

« Art. L. 722-7. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre autres que celles qui portent fixation des taux forfaitaires prévus à l'article L. 722-3.

« CHAPITRE III

« Conditions de travail du stagiaire

« Art. L. 723-1. – Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions de formation mentionnées à l'article L. 711-2, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du présent code relatives :

« 1° A la durée du travail, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires ;

« 2° Au repos hebdomadaire ;

« 3° A la santé et à la sécurité.

« Art. L. 723-2. – La durée du travail applicable au stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail respectivement fixées par l'article L. 212-1.

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

« Art. L. 723-3. – Le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut accomplir d'heures supplémentaires.

« Art. L. 723-4. – Le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie du repos dominical. »

Art. 10. – Dans le livre VII du code du travail applicable à Mayotte, il est ajouté un titre III ainsi rédigé :

« TITRE III

« ORGANISMES DE FORMATION

« CHAPITRE I^{er}

« Déclaration d'activité

« Section 1

« Principes généraux

« Art. L. 731-1. – L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation, enregistré conformément aux dispositions de la section 2 ou en cours d'enregistrement, auquel il confie la formation de ses salariés.

« Section 2

« Régime juridique de la déclaration d'activité

« *Art. L. 731-2.* – Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 711-2 dépose auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 733-2 et L. 733-3.

« L'autorité administrative procède à l'enregistrement de la déclaration sauf dans les cas prévus par l'article L. 731-4.

« *Art. L. 731-3.* – La déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification du déclarant, ainsi que les éléments descriptifs de son activité.

« *Art. L. 731-4.* – L'enregistrement de la déclaration d'activité peut être refusé de manière motivée, avec indication des modalités de recours, par décision de l'autorité administrative dans les cas suivants :

« 1° Les prestations prévues à la première convention de formation professionnelle ou au premier contrat de formation professionnelle ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 711-2 ;

« 2° Les dispositions du chapitre III du présent titre relatives à la réalisation des actions de formation ne sont pas respectées ;

« 3° L'une des pièces justificatives n'est pas produite.

« *Art. L. 731-5.* – L'enregistrement de la déclaration d'activité est annulé par décision de l'autorité administrative lorsqu'il est constaté, au terme d'un contrôle réalisé en application du 1° de l'article L. 741-2 :

« 1° Soit que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 711-2 ;

« 2° Soit que l'une des dispositions du chapitre III du présent titre relatives à la réalisation des actions de formation n'est pas respectée ;

« 3° Soit que, après mise en demeure de se mettre en conformité avec les textes applicables dans un délai fixé par décret, l'une des dispositions du chapitre II du présent titre relatives au fonctionnement des organismes de formation n'est pas respectée.

« Avant toute décision d'annulation, l'intéressé est invité à faire part de ses observations.

« *Art. L. 731-6.* – Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale.

« La cessation d'activité fait l'objet d'une déclaration.

« *Art. L. 731-7.* – La déclaration d'activité devient caduque lorsque le bilan pédagogique et financier prévu à l'article L. 732-11 ne fait apparaître aucune activité de formation, ou lorsque ce bilan n'a pas été adressé à l'autorité administrative.

« *Art. L. 731-8.* – Le conseil général a communication des éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications.

« Il a communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos par les organismes dont les actions de formation au sens de l'article L. 711-2 bénéficient de son concours financier.

« *Art. L. 731-9.* – La liste des organismes déclarés dans les conditions fixées au présent chapitre et à jour de leur obligation de transmettre le bilan pédagogique et financier mentionné à l'article L. 732-11 est rendue publique et comporte les renseignements relatifs à la raison sociale de l'organisme, à ses effectifs, à la description des actions de formation dispensées et au nombre de salariés et de personnes formées.

« *Art. L. 731-10.* – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

« CHAPITRE II

« Fonctionnement

« Section 1

« Personnels

« *Art. L. 732-1.* – La personne mentionnée à l'article L. 731-2 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

« *Art. L. 732-2.* – Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

« Section 2

« Règlement intérieur

« *Art. L. 732-3.* – Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires.

« *Art. L. 732-4.* – Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'organisme de formation détermine :

« 1° Les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;

« 2° Les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction ;

« 3° Les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à cinq cents heures.

« *Art. L. 732-5.* – Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente section.

« Section 3

« Obligations comptables

« *Sous-section 1*

« Dispensateurs de droit privé

« *Art. L. 732-6.* – Les dispensateurs de formation de droit privé établissent, chaque année, un bilan, un compte de résultat et une annexe dans des conditions déterminées par décret.

« *Art. L. 732-7.* – Les organismes de formation à activités multiples suivent d'une façon distincte en comptabilité l'activité exercée au titre de la formation professionnelle continue.

« *Art. L. 732-8.* – Un décret en Conseil d'Etat pris conformément aux articles L. 221-9, L. 223-35 et L. 612-1 du code de commerce détermine des seuils particuliers aux dispensateurs de formation en ce qui concerne l'obligation de désigner un commissaire aux comptes.

« *Art. L. 732-9.* – Le contrôle des comptes des dispensateurs de formation de droit privé constitués en groupement d'intérêt économique est exercé par un commissaire aux comptes, dans les conditions fixées par l'article L. 251-12 du code de commerce lorsque leur chiffre d'affaires annuel est supérieur à un montant déterminé par décret en Conseil d'Etat.

« *Sous-section 2*

« Dispensateurs de droit public

« *Art. L. 732-10.* – Les dispensateurs de formation de droit public tiennent un compte séparé de leur activité en matière de formation professionnelle continue.

« Section 4

« Bilan pédagogique et financier

« *Art. L. 732-11.* – Une personne qui réalise des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue défini à l'article L. 711-2 adresse chaque année à l'autorité administrative un document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant un bilan pédagogique et financier de son activité.

« Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

« Section 5

« Publicité

« *Art. L. 732-12.* – Lorsque la publicité réalisée par un organisme de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : « Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

« *Art. L. 732-13.* – La publicité diffusée par un organisme de formation ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions, leurs modalités de financement ou sur les obligations incombant aux employeurs en matière de participation au financement de la formation professionnelle continue.

« *CHAPITRE III*

« Réalisation des actions de formation

« Section 1

« Convention de formation entre l'acheteur de formation
et l'organisme de formation

« *Art. L. 733-1.* – Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 711-2 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

« A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

« *Art. L. 733-2.* – Pour la réalisation des actions de formation professionnelle mentionnées au présent chapitre, les conventions et, en l'absence de convention, les bons de commande ou factures contiennent des mentions obligatoires déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret fixe en outre les caractéristiques des actions de formation pour lesquelles les conventions sont conclues entre l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et la personne physique qui entreprend la formation.

« Section 2

« Contrat de formation entre une personne physique et un organisme de formation

« Art. L. 733-3. – Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le dispensateur de formation.

« Ce contrat est conclu avant l'inscription définitive du stagiaire et tout règlement de frais.

« Art. L. 733-4. – Le contrat conclu entre la personne physique qui entreprend une formation et le dispensateur de formation précise, à peine de nullité :

« 1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

« 2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

« 3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

« 4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

« 5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

« Art. L. 733-5. – Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

« Art. L. 733-6. – Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 733-5.

« Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 % du prix convenu.

« Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

« Art. L. 733-7. – Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut rompre le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont rémunérées à due proportion de leur valeur prévue au contrat.

« Section 3

« Obligations vis-à-vis du stagiaire

« Art. L. 733-8. – Le programme et les objectifs de la formation, la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités, les horaires, les modalités d'évaluation de la formation, les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité commanditaire de la formation et le règlement intérieur applicable à la formation sont remis au stagiaire avant son inscription définitive.

« Dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 733-3, les informations mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les tarifs, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage sont remis au stagiaire potentiel avant son inscription définitive et tout règlement de frais.

« Art. L. 733-9. – Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation.

« Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

« CHAPITRE IV

« Sanctions financières

« Art. L. 734-1. – En cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire rembourse au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait.

« Art. L. 734-2. – Les dépenses des organismes mentionnés au 2° de l'article L. 741-2 qui ne sont pas conformes à leur objet ou aux stipulations des conventions conclues avec l'Etat donnent lieu à reversement à ce dernier, à due proportion de sa participation financière, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.

« CHAPITRE V

« Dispositions pénales

« Art. L. 735-1. – Le fait de réaliser des prestations de formation professionnelle continue sans déposer auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 731-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-2. – Le fait de procéder à une déclaration d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 731-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-3. – Le fait de ne pas souscrire une déclaration rectificative en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 731-6, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-4. – Le fait de ne pas déclarer la cessation d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 731-6, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-5. – Le fait de ne pas communiquer au conseil général, en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 731-8, les éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Est puni des mêmes peines le fait de ne pas communiquer au conseil général, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 731-8, le bilan pédagogique et financier de l'activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos.

« Art. L. 735-6. – Le fait de ne pas justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement employés et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-1, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-7. – Le fait, pour toute personne qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur, d'exercer, même de fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-2, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-8. – Le fait de ne pas établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-9. – Le fait d'établir un règlement intérieur ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 732-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-10. – Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, de ne pas avoir établi un bilan, un compte de résultat et une annexe, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-6, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-11. – Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, lorsque l'organisme de formation exerce des activités multiples, de ne pas suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-7, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-12. – Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, de ne pas désigner un commissaire aux comptes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-8, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-13. – Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, constitué en groupement d'intérêt économique, de ne pas confier le contrôle des comptes à un commissaire aux comptes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-9, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-14. – Le fait, pour tout dispensateur de formation de droit public, de ne pas tenir un compte séparé de son activité en matière de formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-10, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-15. – Le fait de réaliser des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue sans adresser à l'autorité administrative le document retraçant l'emploi des sommes reçues et dressant le bilan pédagogique et financier de son activité, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-11, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-16. – Le fait de réaliser une publicité mentionnant la déclaration d'activité, en méconnaissance des formes prescrites par l'article L. 732-12, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-17. – Le fait de réaliser une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 732-13, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-18. – Le fait, pour tout dispensateur de formation, de ne pas conclure un contrat avec la personne physique qui entreprend une formation à titre individuel et à ses frais, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 733-3, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-19. – Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'établir un contrat ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article L. 733-4 est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-20. – Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'exiger du stagiaire, avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article L. 733-5, le paiement de sommes en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 733-6, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Est puni de la même peine le dispensateur de formation qui exige le paiement à l'expiration de ce délai de rétractation une somme supérieure à 30 % du prix convenu, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 733-6.

« Est également puni de la même peine le dispensateur de formation qui n'échelonne pas les paiements du solde du prix convenu, en méconnaissance du troisième alinéa de l'article L. 733-6.

« Art. L. 735-21. – Le fait de demander au stagiaire empêché de suivre la formation par suite de force majeure dûment reconnue le paiement de prestations, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 733-7, est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-22. – Le fait, pour tout dispensateur de formation, de ne pas remettre au stagiaire avant son inscription définitive et tout règlement de frais le document mentionné à l'article L. 733-8 est puni d'une amende de 4 500 euros.

« Art. L. 735-23. – La condamnation aux peines prévues aux articles L. 735-1 à L. 735-22 peut être assortie, à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

« Toute infraction à cette interdiction est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 15 000 euros.

« En outre, en cas de récidive, la juridiction peut, pour l'application des peines prévues aux articles L. 735-16 et L. 735-17 ainsi qu'au deuxième alinéa du présent article, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

« Art. L. 735-24. – Est punie d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 euros, toute personne qui :

« 1° En qualité d'employeur a, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent en vertu de l'article L. 711-1 ;

« 2° En qualité de responsable d'un organisme collecteur paritaire agréé, y compris d'un fonds d'assurance-formation, du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, a frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions légales régissant l'utilisation de ces fonds. »

Art. 11. – Dans le livre VII du code du travail applicable à Mayotte, il est ajouté un titre IV ainsi rédigé :

« TITRE IV

« CONTRÔLE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE

« CHAPITRE I^{er}

« Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle

« Section 1

« Objet du contrôle

« Art. L. 741-1. – L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 711-1 et sur les actions prévues aux articles L. 711-1-2 et L. 711-2 qu'ils conduisent, financées par l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.

« Art. L. 741-2. – L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :

« 1° Les activités en matière de formation professionnelle continue conduites par :

« a) Les organismes collecteurs paritaires agréés ;

« b) Les organismes de formation et leurs sous-traitants ;

« c) Les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ;

« d) Les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ;

« 2° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention, conduites par tout organisme.

« Art. L. 741-3. – Le contrôle administratif et financier des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en œuvre pour la formation professionnelle continue.

« Ce contrôle peut porter sur tout ou partie de l'activité, des actions de formation ou des dépenses de l'organisme.

« Section 2

« Agents de contrôle

« Art. L. 741-4. – Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, les contrôles prévus au présent titre sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, formés préalablement pour assurer les contrôles prévus au présent titre, assermentés et commissionnés à cet effet.

« Ils peuvent se faire assister par des agents de l'Etat.
« Les agents participant aux contrôles sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

« Section 3

« Dispositions d'application

« Art. L. 741-5. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

« CHAPITRE II

« Déroulement des opérations de contrôle

« Section 1

« Accès aux documents et justifications à apporter

« Art. L. 742-1. – L'administration fiscale, les organismes de sécurité sociale, les organismes collecteurs paritaires agréés, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 326-6, les collectivités territoriales, les employeurs, les organismes prestataires de formation et les administrations qui financent des actions de formation communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 741-4 les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

« Art. L. 742-2. – Les employeurs présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 741-4 les documents et pièces justifiant du versement de la contribution mentionnée à l'article L. 711-1.

« Art. L. 742-3. – Lorsque le défaut de justification est le fait de l'organisme de formation, de l'organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou de l'organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, celui-ci rembourse à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

« Art. L. 742-4. – Les employeurs justifient de la réalité des actions de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 326-6 ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.

« A défaut, ces actions sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement auprès de l'organisme ou de la collectivité qui les a financées.

« Art. L. 742-5. – Les organismes mentionnés à l'article L. 741-2 sont tenus, à l'égard des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 741-4 :

« 1° De présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue ;

« 2° De justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales régissant ces activités.

« A défaut de remplir ces conditions, les organismes font, pour les dépenses considérées, l'objet de la décision de rejet prévue à l'article L. 742-13.

« Art. L. 742-6. – Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 711-2 présentent tous documents et pièces établissant la réalité de ces actions.

« A défaut, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement au cocontractant des sommes perçues conformément à l'article L. 734-1.

« Art. L. 742-7. – Les organismes prestataires d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 711-2 versent au Trésor public, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, une somme égale au montant des dépenses ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application de l'article L. 742-13.

« Art. L. 742-8. – En cas de contrôle, les remboursements mentionnés aux articles L. 742-4 et L. 742-6 interviennent dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations.

« A défaut, l'intéressé verse au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués.

« Art. L. 742-9. – Tout employeur ou prestataire de formation qui établit ou utilise intentionnellement des documents de nature à éluder son obligation en matière de contribution au financement de la formation professionnelle continue ou à obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle est tenu, par décision de l'autorité administrative, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants non versés au titre de la contribution mentionnée à l'article L. 711 ou indûment reçus.

« Art. L. 742-10. – Sans préjudice des dispositions des articles L. 630-1 et L. 630-2, le refus de se soumettre aux contrôles prévus au présent chapitre donne lieu à évaluation d'office par l'administration des sommes faisant l'objet des remboursements ou des versements au Trésor public prévus au présent livre.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

« **Section 2**

« Procédure

« *Art. L. 742-11.* – Les contrôles en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

« *Art. L. 742-12.* – Les résultats du contrôle sont notifiés à l'intéressé.

« Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du Trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes.

« *Art. L. 742-13.* – Les décisions de rejet de dépenses et de versement mentionnées au présent livre prises par l'autorité administrative ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si une procédure contradictoire a été respectée.

« *Art. L. 742-14.* – Lorsque les contrôles ont porté sur des prestations de formation financées par l'Etat, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution publique mentionnée à l'article L. 326-6, les employeurs ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui le concerne, des constats opérés.

« Le cas échéant, les constats opérés sont adressés au service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail.

« **Section 3**

« Sanctions

« *Art. L. 742-15.* – Le recouvrement des versements exigibles au titre des contrôles réalisés en application des articles L. 741-1 à L. 741-3 est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables à Mayotte pour la taxe d'apprentissage.

« **Section 4**

« Dispositions d'application

« *Art. L. 742-16.* – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

« *CHAPITRE III*

« Constatation des infractions et dispositions pénales

« **Section 1**

« Constatation des infractions

« *Art. L. 743-1.* – Les inspecteurs et contrôleurs du travail, concurremment avec les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, habilités dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, peuvent rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles L. 735-1 à L. 735-18, L. 735-20 et L. 743-2.

« Les contrôles s'exercent dans les conditions prévues au présent titre.

« Le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'une infraction. Il peut s'opposer à ces opérations.

« Les procès-verbaux lui sont transmis dans les cinq jours suivant leur établissement. Une copie est remise à l'intéressé.

« **Section 2**

« Dispositions pénales

« *Art. L. 743-2.* – Les articles L. 630-1 et L. 630-2 sont applicables aux faits et gestes commis à l'égard des agents en charge des contrôles prévus au présent titre. »

CHAPITRE III

Dispositions diverses et transitoires

Art. 12. – Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés négocient et concluent l'accord mentionné à l'article L. 327-19 du code du travail applicable à Mayotte pour permettre son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Les dispositions relatives à l'allocation de solidarité spécifique et à la prime forfaitaire prévues au 4^o de l'article L. 326-7 et les dispositions de la section 3 et de la sous-section 2 de la section 5 du chapitre VII du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte prennent effet le 1^{er} juillet 2012.

Les contributions mentionnées à l'article L. 327-12 exigibles avant la date mentionnée au premier alinéa sont recouvrées et contrôlées à compter de cette date par la caisse de sécurité sociale de Mayotte pour le compte de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale assises sur les rémunérations. Les différends relèvent des juridictions de sécurité sociale.

Art. 13. – L'article L. 327-4 du code du travail applicable à Mayotte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Les dispositions actuellement en vigueur de l'article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2002 susvisée continuent à s'appliquer pour la détermination des limites d'âge auxquelles cesse le versement du revenu de remplacement mentionnées à l'article L. 327-4.

Art. 14. – Les articles L. 328-7 et L. 328-10 du code du travail applicable à Mayotte entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Les dispositions actuellement en vigueur de l'article L. 328-1 du code du travail applicable à Mayotte qui fixent à 2 % le pourcentage de l'effectif total des salariés l'obligation d'emploi de personnes handicapées continuent à s'appliquer pour l'année 2012.

Art. 15. – Les dispositions du chapitre VII du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte abrogées ou modifiées par la présente ordonnance demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord ou, à défaut, du décret prévu à l'article L. 327-19 du code du travail applicable à Mayotte résultant de la présente ordonnance.

Art. 16. – A compter du 1^{er} juillet 2012, à l'article L. 722-5, la référence : « aux 8^o et 12^o de l'article 4 de l'ordonnance n^o 2006-1588 du 13 décembre 2006 relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte » est remplacée par la référence : « au 2^o de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ».

Art. 17. – Le Premier ministre, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'intérieur, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer 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 31 mai 2012.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JEAN-MARC AYRAULT

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*
CHRISTIANE TAUBIRA

Le ministre des outre-mer,
VICTORIN LUREL

FRANÇOIS HOLLANDE

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MICHEL SAPIN

Le ministre de l'intérieur,
MANUEL VALLS

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 juin 2012

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012 relative à la partie législative du code du travail applicable à Mayotte portant extension et adaptation du livre préliminaire et d'une partie des livres I^{er}, II et IV

NOR : ETST1207536P

Monsieur le Président de la République,

En application de l'article 1^{er} de la loi organique n° 2010-1486 du 7 décembre 2010 la collectivité de Mayotte est devenue un département d'outre-mer le 31 mars 2011. Le Gouvernement a été autorisé par l'article 30 de la loi n° 2010-1487 du 7 décembre 2010 à prendre par ordonnances les mesures destinées à rapprocher les règles législatives applicables à Mayotte des règles législatives applicables en métropole.

Il existe à Mayotte un code du travail local qui régit les relations au travail. C'est ce code du travail que la présente ordonnance complète et enrichit, en adaptant, le cas échéant, les dispositions de droit commun au contexte économique et social de l'île, selon les règles fixées par l'article 73 de la Constitution.

Les domaines du droit du travail couverts par la présente ordonnance concernent :

I. – Les grands principes de droit du travail

L'extension à Mayotte des dispositions du code du travail relatives aux grands principes de droit du travail permet de mieux prévenir :

- les discriminations, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le harcèlement ;
- la corruption.

II. – Le paiement du salaire

Les règles actuellement applicables à Mayotte en matière de paiement des salaires font l'objet d'ajustements et de suppressions de dispositions obsolètes.

III. – Le règlement intérieur et le droit disciplinaire

Les nouvelles dispositions sur le règlement intérieur, le droit disciplinaire et les congés payés annuels comblent certaines omissions du code applicable à Mayotte et introduisent des droits nouveaux pour le salarié mahorais.

IV. – Le droit syndical

Le droit syndical figurait au nombre des priorités inscrites dans le Pacte pour la départementalisation de Mayotte. En effet, si le code mahorais actuel pose les grands principes du droit syndical, il restait à y inscrire l'ensemble des modes d'exercice de ce droit au sein de l'entreprise. La présente ordonnance étend à Mayotte, de façon progressive, les nouvelles règles applicables en matière de représentativité des organisations syndicales et de transparence financière introduites par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'ensemble des mesures prévues par la présente ordonnance a donné lieu à une consultation de la commission consultative du travail, instance de concertation prévue par le code du travail applicable à Mayotte. Les réunions se sont tenues les 20 juillet et 12 décembre 2011.

Pour une approche explicite de la présente ordonnance, il sera fait mention, lors de la présentation de chaque dispositif juridique, des règles qui :

- modifient de façon substantielle les règles du droit du travail en vigueur à Mayotte ;
- dérogent à titre provisoire ou définitif au droit commun du travail, en raison des caractéristiques sociales, économiques et culturelles de l'île.

Il convient enfin de noter que si la reprise des dispositions de droit commun dans le code du travail applicable à Mayotte aboutit nécessairement à modifier le plan actuel de celui-ci en lui substituant celui du code du travail métropolitain, l'option retenue a été de limiter cette réorganisation du code mahorais aux seules thématiques retenues par la présente ordonnance.

L'**article 1^{er}** modifie le livre préliminaire du code du travail applicable à Mayotte. Les six titres qui le composent désormais portent sur le champ d'application du code, les règles en matière de calcul des effectifs et les droits fondamentaux du travail :

- le titre I^{er} relatif au « champ d'application et au calcul des effectifs » ne modifie pas en profondeur les règles applicables à Mayotte mais prend en compte les nouveaux contrats aidés introduits par l'ordonnance n° 2011-1641 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du revenu de solidarité active au Département de Mayotte (contrats d'accompagnement dans l'emploi) ;
- le titre II intitulé : « Droits et libertés dans l'entreprise » comporte un seul article qui a pour objet de prévenir les restrictions non justifiées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives ;
- le titre III renforce le principe de non-discrimination dans l'entreprise en alignant le droit mahorais actuel sur le droit commun (chapitre II) ; il précise par ailleurs les différences de traitement autorisées (chapitre III) et la possibilité pour la victime d'une discrimination de saisir la justice (chapitre IV). Le seul aménagement apporté à la liste des causes de discrimination porte sur le statut civil, spécificité qui est conservée par l'article L. 032-1 du code du travail applicable à Mayotte ;
- le titre IV pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (chapitre I^{er}). Il renforce les dispositions générales du code du travail applicable à Mayotte et introduit la possibilité pour la victime de saisir la justice (chapitre IV) ; par ailleurs, il tend à promouvoir le principe de l'égalité professionnelle en permettant aux entreprises de Mayotte de conclure des plans et contrats pour l'égalité professionnelle (chapitre III) ;
- le titre V introduit dans le code mahorais l'ensemble du dispositif du code du travail destiné à lutter contre le harcèlement moral ;
- le titre VI complète le dispositif mahorais actuel de prévention de la corruption.

L'**article 2** modifie les titres II, III, IV et V du livre I^{er} du code du travail applicable à Mayotte.

Les modifications qui affectent les titres II et III portent pour l'essentiel sur des modifications de structure du code consécutives au regroupement de thèmes dispersés jusqu'à présent dans le code applicable à Mayotte et désormais regroupées selon le plan retenu par le code du travail métropolitain.

Le titre IV intitulé : « Salaire » est réorganisé sur la base du plan du code métropolitain et introduit quelques ajustements au droit du travail mahorais en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, d'une part, et de paiement des salaires, d'autre part. Sur ce dernier point, l'ajustement se limite à la suppression de dispositions obsolètes (exemple : suppression de l'obligation de tenir un livre de paie).

Le nouveau titre V introduit les dispositions du droit commun en matière de règlement intérieur et de droit disciplinaire. Il en résulte quelques ajustements par rapport au droit mahorais actuel.

L'**article 3** modifie les chapitres III, IV et V du livre II du code du travail applicable à Mayotte :

Le chapitre III relatif aux congés payés est mis en conformité avec les règles de droit commun. Ainsi, de nouveaux droits sont accordés aux salariés mahorais :

- l'article L. 223-2 prévoit que les salariées de retour de congés pris à raison de leur grossesse ont droit à leurs congés annuels quelle que soit la période de congés retenue dans l'entreprise qui les emploie ;
- l'article L. 223-3 modifie les conditions d'ouverture du droit aux congés payés en les alignant sur le droit commun ;
- l'article L. 223-15 étend aux partenaires pacsés travaillant dans une même entreprise le principe du droit aux congés simultanés ;
- l'article L. 223-19 accorde un ou deux jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement des congés à certaines périodes de l'année ;
- l'article L. 223-23 introduit des règles de détermination de l'indemnité de congé dans les professions où la rémunération est constituée en partie ou en totalité de pourboires.

En revanche, les dispositions du droit commun applicables aux caisses de congés payés instituées par l'article L. 3141-30 du code du travail ne seront pas étendues à Mayotte en raison des difficultés prévisibles auxquelles donnerait lieu la création de tels organismes dans le contexte mahorais. Les professionnels concernés (bâtiment et travaux publics) n'ont d'ailleurs pas manifesté le souhait, dans l'immédiat, de disposer de cet outil de mutualisation des droits à congés du personnel.

Si le chapitre IV du code du travail applicable à Mayotte est modifié à la marge (modification d'articles de renvoi), le chapitre V intitulé : « Autres congés » introduit une obligation nouvelle de rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 225-5). En revanche, les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un tel congé de formation ne pourront, dans l'immédiat, bénéficier du revenu de remplacement prévu par le code du travail, cette perspective étant liée à un accord des partenaires sociaux.

L'**article 4** modifie plusieurs renvois inclus dans les articles du livre III du code du travail applicable à Mayotte : ces renvois sont consécutifs aux nouvelles dispositions introduites par la présente ordonnance dans les livres préliminaire et I^{er}.

L'**article 5** modifie les titres I^{er} à V du livre IV du code du travail applicable à Mayotte :

Le titre I^{er} intitulé : « Les syndicats professionnels » étend à Mayotte l'ensemble du dispositif de droit commun relatif au droit syndical.

Le chapitre II qui traite de la représentativité des organisations syndicales introduit à Mayotte les règles prévues par la loi du 20 août 2008 précitée. Ces nouvelles règles vont progressivement se substituer à celles en vigueur à Mayotte fondées sur les anciens critères de représentativité. Les entreprises de Mayotte appliqueront les nouvelles

règles fixées par les articles L. 412-1 à L. 412-6 dès le 1^{er} janvier 2013. En conséquence, à compter de cette date, les élections professionnelles (comité d'entreprise, délégués du personnel) devront être organisées en conformité avec les dispositions nouvelles prévues par le droit commun.

Par ailleurs, les entreprises de Mayotte participeront à la mesure de l'audience des organisations syndicales au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel dans les conditions fixées par les articles L. 412-7 à L. 412-12 pour la première fois :

- lors du second cycle de mesure de l'audience des organisations syndicales qui prendra en compte les résultats des élections professionnelles organisées au sein des entreprises de Mayotte (le second cycle couvre la période 2013-2016) ;
- lors du second scrutin organisé au niveau national auxquelles les entreprises de moins de dix salariés participeront (en 2016).

Le chapitre III étend à Mayotte les dispositions de droit commun relatives au statut juridique des syndicats, aux ressources et aux moyens dont ils disposent. Si les dispositions relatives au statut juridique ne modifient que sur la forme les dispositions du code mahorais actuel, les dispositions relatives à la certification et la publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles issues de la loi du 20 août 2008 précitée créent des obligations nouvelles ; elles ne s'appliqueront qu'à compter de l'exercice comptable 2016, afin de laisser aux organisations mahoraises le temps de s'adapter aux nouvelles exigences du droit commun.

Le chapitre IV nouveau du code modifie et complète les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical à Mayotte en étendant au nouveau département les prérogatives attachées à la création des sections syndicales et en instituant le délégué syndical. Les prérogatives attachées à la création des sections syndicales s'appliquent immédiatement, à l'exception des dispositions relatives au représentant de la section syndicale dont l'entrée en vigueur est différée au 1^{er} janvier 2013. Les dispositions de droit commun relatives au délégué syndical, ses conditions de désignation, ses prérogatives ainsi que la protection spéciale dont il bénéficie s'appliquent immédiatement.

Les dispositions des titres III, IV et V du code du travail applicables à Mayotte ne sont affectées que par des modifications de renvois et une abrogation des articles L. 450-1 et L. 450-2, dont le contenu est repris par les articles L. 413-26 et L. 413-27.

Les **articles 6 et 7** modifient respectivement des renvois dans le livre VI relatif au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation et le livre VII relatif à la formation professionnelle.

L'**article 8** a pour objet de prendre en compte l'ensemble des conséquences issues de la refonte du code du travail de Mayotte : les références au code du travail applicable à Mayotte incluses dans d'autres codes ou textes législatifs sont remplacées par les dispositions correspondantes issues de la présente ordonnance.

L'**article 9** fixe les règles relatives à l'entrée en vigueur de l'ordonnance :

- le I précise la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le premier mois du jour suivant sa publication ;
- les II et III déterminent les exceptions à ce principe, notamment :
 - le II précise en 1^o que les règles en matière de publicité et de certification des comptes des organisations professionnelles seront applicables en 2016. Les 2^o à 7^o fixent quant à eux les dates d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la représentativité des organisations syndicales (ainsi que de celles qui y renvoient) ;
 - le III dresse la liste des articles du code du travail de Mayotte dont l'entrée en vigueur est liée à la publication des décrets ou, au plus tard, au 1^{er} octobre 2012.

Les articles 10 à 14 fixent les dispositions transitoires applicables à Mayotte dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles :

L'**article 10** prévoit que ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs les bénéficiaires de contrats aidés en cours (contrats emploi-solidarité, contrat emploi consolidé et de contrats de retour à l'emploi), ces dispositifs étant désormais remplacés par le contrat unique d'insertion introduit à Mayotte par l'ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au Département de Mayotte.

L'**article 11** maintient pendant la période transitoire les critères de représentativité des organisations syndicales en vigueur à Mayotte.

L'**article 12** prévoit que, jusqu'aux premières élections professionnelles organisées dans les entreprises de Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2013, les règles actuelles de représentativité des organisations syndicales continuent de s'y appliquer.

L'**article 13** pose une règle analogue au niveau de la branche professionnelle : les règles traditionnelles de représentativité continuent de s'appliquer à Mayotte durant la période qui précède la première mesure de l'audience des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel à laquelle les entreprises de Mayotte auront participé.

Sans attendre l'entrée en vigueur des règles de droit commun relatives à la représentativité des organisations syndicales, l'**article 14** crée au sein de l'entreprise un régime transitoire d'exercice du droit syndical calqué sur le système en vigueur avant la loi du 20 mai 2008 précitée : ainsi la désignation du délégué syndical peut intervenir immédiatement dans les entreprises de plus de cinquante salariés ; de la même façon, les prérogatives attachées à la création d'une section syndicale peuvent être exercées au sein de l'entreprise dès la publication de la loi.

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

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

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 juin 2012

Ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012 relative à la partie législative du code du travail applicable à Mayotte portant extension et adaptation du livre préliminaire et d'une partie des livres I^{er}, II et IV

NOR : ETST1207536R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu la Constitution, notamment ses articles 38 et 73 ;

Vu le code civil ;

Vu le code pénal ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code de commerce ;

Vu le code de la mutualité ;

Vu le code de procédure civile ;

Vu le code de la propriété intellectuelle ;

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code des transports ;

Vu le code du travail ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ;

Vu la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la loi n° 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au Département de Mayotte, notamment son article 30 ;

Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 9 mai 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 3 mai 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives au code du travail de Mayotte

Art. 1^{er}. – Le livre préliminaire du code du travail applicable à Mayotte est remplacé par les dispositions suivantes :

« LIVRE PRÉLIMINAIRE

« DISPOSITIONS GÉNÉRALES

« TITRE I^{er}

« CHAMP D'APPLICATION
ET CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

« CHAPITRE UNIQUE

« Art. L. 011-1. – I. – Les dispositions du présent code du travail sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés sous réserve de l'application à Mayotte d'autres dispositions législatives et réglementaires particulières à certains secteurs professionnels, notamment les salariés agricoles, les gens de mer et le personnel navigant aérien.

« Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

« Toutefois, les dispositions du présent code relatives au contrat de travail ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises établies dans les départements de métropole ou d'outre-mer ou dans les Etats de l'Union européenne envoyés à Mayotte par celles-ci dans le cadre d'une prestation de services pour une durée n'excédant pas vingt-quatre mois. Les autres dispositions du présent code s'appliquent sous réserve de l'application du deuxième alinéa du II.

« II. – Tout contrat de travail conclu pour être exécuté à Mayotte est soumis aux dispositions du présent code, quels que soient le lieu de sa conclusion et la résidence ou le lieu du siège social de l'une ou l'autre des parties.

« Les dispositions du présent code ne portent pas atteinte aux stipulations des contrats individuels de travail plus favorables pour les salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions d'ordre public du présent code.

« Toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat de travail est nulle et de nul effet.

« Art. L. 011-2. – L'entreprise qui a son siège social ou son établissement principal à Mayotte et qui effectue une prestation de services dans un département de métropole ou d'outre-mer rémunère les salariés qu'elle y envoie selon des dispositions des conventions collectives étendues qui s'appliquent dans ce département. A défaut, elle les rémunère au salaire minimum de croissance ou au salaire minimum garanti applicable dans ce département.

« Art. L. 011-3. – Les sanctions pénales ainsi que les dispositions de procédure pénale figurant au code du travail ne s'appliquent pas à Mayotte.

« Art. L. 011-4. – Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

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

« 2° Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

« 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

« Art. L. 011-5. – Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

« 1° Les apprentis ;

« 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 322-28 ;

« 3° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 322-7 ;

« 4° Les titulaires d'un contrat de formation en alternance jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

« Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« TITRE II

« DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

« CHAPITRE UNIQUE

« Art. L. 021-1. – Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

« TITRE III

« DISCRIMINATIONS

« CHAPITRE I^{ER}

« Champ d'application

« Art. L. 031-1. – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

« Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

« CHAPITRE II

« Principe de non-discrimination

« Art. L. 032-1. – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du

27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-3, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou encore de son statut civil.

« Art. L. 032-2. – Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 032-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Art. L. 032-3. – Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 032-1 et L. 032-2 ou pour les avoir relatés.

« Art. L. 032-4. – Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

« CHAPITRE III

« Différences de traitement autorisées

« Art. L. 033-1. – L'article L. 032-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

« Art. L. 033-2. – Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

« Ces différences peuvent notamment consister en :

« 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

« 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

« Art. L. 033-3. – Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

« Art. L. 033-4. – Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 328-12 ne constituent pas une discrimination.

« CHAPITRE IV

« Actions en justice

« Art. L. 034-1. – Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

« Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Art. L. 034-2. – Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 034-1.

« L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

« L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Art. L. 034-3. – Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues à l'article L. 034-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

« L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

« *Art. L. 034-4.* – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, la juridiction du travail compétente lui alloue :

« 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

« 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-22 du présent code par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

« Le juge ordonne également le remboursement par l'employeur fautif à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque l'organisme intéressé n'est pas intervenu à l'audience ou n'a pas fait connaître le montant des indemnités versées.

« *Art. L. 034-5.* – L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

« Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

« Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

« TITRE IV

« ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« CHAPITRE I^{er}

« Champ d'application

« *Art. L. 041-1.* – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

« Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

« CHAPITRE II

« Dispositions générales

« *Art. L. 042-1.* – Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

« 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

« 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

« 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

« *Art. L. 042-2.* – Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 042-1 ne sont pas applicables.

« La liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante, prise en application de l'article L. 1142-2 du code du travail, s'applique à Mayotte.

« *Art. L. 042-3.* – Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

« Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 122-45 à L. 122-54.

« *Art. L. 042-4.* – Les dispositions des articles L. 042-1 et L. 042-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

« Ces mesures résultent :

« 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

« 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

« 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« *Art. L. 042-5.* – Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

« 1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

« 2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des dispositions du présent code le prévoyant expressément ;

« 3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

« Art. L. 042-6. – Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

« CHAPITRE III

« Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

« Section unique

« Art. L. 043-1. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 042-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

« Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 442-8.

« Art. L. 043-2. – Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

« Art. L. 043-3. – Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

« CHAPITRE IV

« Actions en justice

« Art. L. 044-1. – Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 042-1 et L. 042-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation où le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

« Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Art. L. 044-2. – Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 140-2 à L. 140-7 relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation, ou d'un salarié.

« L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

« L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Art. L. 044-3. – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, la juridiction du travail compétente lui alloue :

« 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

« 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-22 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

« Le juge ordonne également le remboursement par l'employeur fautif à l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque l'organisme intéressé n'est pas intervenu à l'audience ou n'a pas fait connaître le montant des indemnités versées.

« CHAPITRE V

« Instances concourant à l'égalité professionnelle

« Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.

« CHAPITRE VI

« Dispositions pénales

« Art. L. 046-1. – Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 042-1 et L. 042-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

« *Art. L. 046-2.* – Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal, relatives à l'ajournement du prononcé de la peine, sont applicables en cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 042-1 et L. 042-2, sous réserve des mesures particulières suivantes :

« 1° L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 2° L'ajournement peut également comporter injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

« La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

« *Art. L. 046-3.* – A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

« Toutefois, lorsque le délai prévu au 2° de l'article L. 046-2 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et donner un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

« TITRE V

« HARCÈLEMENTS

« CHAPITRE I^{er}

« Champ d'application

« *Art. L. 051-1.* – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

« Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

« CHAPITRE II

« Harcèlement moral

« *Art. L. 052-1.* – Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« *Art. L. 052-2.* – Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« *Art. L. 052-3.* – Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 052-1 et L. 052-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

« *Art. L. 052-4.* – L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

« *Art. L. 052-5.* – Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

« *Art. L. 052-6.* – Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

« Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

« Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

« Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

« CHAPITRE III

« Harcèlement sexuel

(Ce chapitre ne comporte pas de dispositions.)

« CHAPITRE IV

« Actions en justice

« *Art. L. 054-1.* – Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 052-1 à L. 052-3, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise où le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

« Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« *Art. L. 054-2.* – Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 052-1 à L. 052-3.

« Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 054-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

« L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

« *CHAPITRE V*

« Dispositions pénales

« *Art. L. 055-1.* – Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévues à l'article L. 052-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« *Art. L. 055-2.* – Les faits de harcèlement moral, définis à l'article L. 052-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

« La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

« *Art. L. 055-3.* – Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions de l'article L. 052-1.

« La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

« *Art. L. 055-4.* – A l'audience de renvoi, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

« *CHAPITRE VI*

« Corruption et violation des secrets de fabrique

« *CHAPITRE UNIQUE*

« *Art. L. 061-1.* – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives des faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« *Art. L. 061-2.* – Le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 €.

« La juridiction peut également prononcer, à titre de peine complémentaire, pour une durée de cinq ans au plus, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévus par l'article 131-26 du code pénal. »

Art. 2. – Le livre I^{er} du même code est ainsi modifié :

I. – Le titre II est ainsi modifié :

1^o Le chapitre II est ainsi modifié :

a) Les dispositions de la section 8 sont abrogées ;

b) La section 9 devient la section 8 :

– les articles L. 122-79 à L. 122-83 deviennent respectivement les articles L. 122-67 à L. 122-71 ;

– aux articles L. 122-67 et L. 122-70, les mots : « à l'article L. 122-81 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 122-69 » ;

2^o Les articles L. 123-1 à L. 123-3 sont abrogés ;

3^o L'article L. 152-1 du code du travail applicable à Mayotte devient l'article L. 124-4 ;

4^o A l'article L. 124-3, la référence à l'article L. 152-1 est remplacée par la référence à l'article L. 124-4 ;

5° Les articles L. 125-1 à L. 125-4 sont abrogés ;

6° L'article L. 154-1 devient l'article L. 126-8 ;

7° L'article L. 128-1 du chapitre VIII est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « à l'article L. 000-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-1 » ;

b) Au cinquième alinéa, les mots : « par l'article L. 143-3 » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 143-7 » ;

c) Au septième alinéa, les mots : « des articles L. 223-1 à L. 223-12 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 223-1 à L. 223-27 ».

II. – Le titre III est ainsi modifié :

1° A l'article L. 132-2, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 » ;

2° La section 3 du chapitre II est complétée par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 132-28.* – L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article L. 132-25 est passible des peines fixées par l'article L. 413-27 du présent code. » ;

3° La section 2 du chapitre III est complétée par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 133-11.* – Lorsque, en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause. »

III. – Le titre IV est ainsi modifié :

1° L'intitulé du titre IV est remplacé par l'intitulé suivant : « Salaires et avantages divers » ;

2° Le chapitre préliminaire est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE PRÉLIMINAIRE*

« *Egalité de rémunération
entre les hommes et les femmes*

« **Section 1**

« *Principes*

« *Art. L. 140-1.* – Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-7 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le présent code et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

« *Art. L. 140-2.* – Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

« *Art. L. 140-3.* – Constitue une rémunération au sens du présent chapitre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

« *Art. L. 140-4.* – Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

« *Art. L. 140-5.* – Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

« *Art. L. 140-6.* – Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

« Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

« *Art. L. 140-7.* – Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 à L. 140-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

« La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

« *Art. L. 140-8.* – Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 044-1 s'appliquent.

« *Art. L. 140-9.* – Les inspecteurs du travail ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

« *Art. L. 140-10.* – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent chapitre.

« Section 2

« Dispositions pénales

« Art. L. 140-11. – Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-7, sous réserve des mesures particulières prévues par le présent article.

« L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

« Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

« Art. L. 140-12. – A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

« Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 140-11 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction. » ;

3° Le chapitre III est ainsi modifié :

a) La section 1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section 1

« Mode de paiement du salaire

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Art. L. 143-1. – Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. « Toute stipulation contraire est nulle.

« En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

« Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

« Sous-section 2

« Mensualisation

« Art. L. 143-2. – La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

« Pour un horaire équivalant à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

« Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile et aux salariés saisonniers.

« Art. L. 143-3. – La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

« Art. L. 143-4. – Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

« Art. L. 143-5. – Pour tout travail aux pièces dont l'exécution dure plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées d'un commun accord. Toutefois, le salarié reçoit des acomptes chaque quinzaine et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

« Sous-section 3

« Bulletin de paie

« Art. L. 143-6. – Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à toutes les personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat.

« Art. L. 143-7. – Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 143-6 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

« Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 143-8. – L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

« Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 1269 du code de procédure civile.

« Art. L. 143-9. – L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans.

« Art. L. 143-10. – Il peut être dérogé à la conservation des bulletins de paie, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues dans les conditions et limites déterminées par décret.

« Sous-section 4

« Pourboires

« Art. L. 143-11. – Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites "pour le service" par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur ou centralisées par lui sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

« Art. L. 143-12. – Les sommes mentionnées à l'article L. 143-11 s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

« Sous-section 5

« Action en paiement et prescription

« Art. L. 143-13. – L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans, conformément à l'article 2224 du code civil.

« Sous-section 6

« Dispositions pénales »

(La présente sous-section ne comprend pas de dispositions législatives.) ;

b) La section 2 est ainsi modifiée :

- les articles L. 143-6 à L. 143-14 deviennent respectivement les articles L. 143-14 à L. 143-22 ;
- aux articles L. 143-15 et L. 143-21, les mots : « article L. 143-9 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-17 » ; les mots : « article L. 143-10 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-18 » ;
- à l'article L. 143-16, les mots : « aux articles L. 143-9 à L. 143-14 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 143-17 à L. 143-22 » ;
- à l'article 143-18, les mots : « aux articles L. 223-8 à L. 223-11 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 223-21 à L. 223-26 » ; les mots : « article L. 143-8 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-16 » ;
- à l'article 143-20, les mots : « article L. 143-11 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-19 » ;
- à l'article L. 143-22, les mots : « article L. 143-9 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-17 » ; les mots : « article L. 143-10 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-18 » ; les mots : « article L. 143-11 » sont remplacés par les mots : « article L. 143-19 » ;

c) La section 3 est abrogée ;

4° Le chapitre VI est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VI

« Economats

« Art. L. 146-1. – Il est interdit à tout employeur :

« 1° D'annexer à son établissement un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leurs familles de denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit ;

« 2° D'imposer au salarié l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

« Art. L. 146-2. – L'interdiction prévue à l'article L. 146-1 ne vise pas les cas suivants :

« 1° Lorsque le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri reçoit en outre un salaire déterminé en argent ;

« 2° Lorsque, pour l'exécution d'un contrat de travail, l'employeur cède au salarié des fournitures à prix coûtant.

« Art. L. 146-3. – Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 146-1, relatives aux économats, est puni d'une amende de 3 750 €. » ;

5° Le chapitre VII intitulé « Economats » est abrogé.

IV. – Le titre V est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE V

« RÈGLEMENT INTÉRIEUR, PROTECTION
DES SALARIÉS ET DROIT DISCIPLINAIRE

« CHAPITRE I^{er}

« Champ d'application

« Art. L. 151-1. – Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements des employeurs de droit privé.

« Elles s'appliquent également dans les établissements publics à caractère industriel et commercial.

« Art. L. 151-2. – L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus.

« Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

« CHAPITRE II

« Règlement intérieur

« Section 1

« Contenu et conditions de validité

« Art. L. 152-1. – Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

« 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 152-7 ;

« 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

« 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

« Art. L. 152-2. – Le règlement intérieur rappelle :

« 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 153-3 et L. 153-5 ;

« 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

« Art. L. 152-3. – Le règlement intérieur ne peut contenir :

« 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

« 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

« 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur statut civil, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

« Art. L. 152-4. – Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

« En même temps qu'il fait l'objet de mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.

« Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

« Art. L. 152-5. – Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 152-1 et L. 152-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

« Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail.

« Art. L. 152-6. – Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

« Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

« Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

« *Art. L. 152-7.* – Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

« Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

« Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

« Section 2

« Contrôle administratif et juridictionnel

« *Sous-section 1*

« Contrôle administratif

« *Art. L. 152-8.* – L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 152-1 à L. 152-3 et L. 152-6.

« *Art. L. 152-9.* – La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

« Elle est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

« *Art. L. 152-10.* – La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

« La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

« *Sous-section 2*

« Contrôle juridictionnel

« *Art. L. 152-11.* – Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le juge du contrat de travail écarte l'application d'une disposition contraire aux articles L. 152-1 à L. 152-3 et L. 152-6, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

« Section 3

« Dispositions pénales

(La présente section ne comprend pas de dispositions législatives.)

« *CHAPITRE III*

« Droit disciplinaire

« Section 1

« Sanction disciplinaire

« *Art. L. 153-1.* – Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

« *Art. L. 153-2.* – Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

« Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

« Section 2

« Procédure disciplinaire

« *Sous-section 1*

« Garanties de procédure

« *Art. L. 153-3.* – Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

« *Art. L. 153-4.* – Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

« Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

« Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

« La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

« *Art. L. 153-5.* – Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 153-4 ait été respectée.

« *Sous-section 2*

« Prescription des faits fautifs

« *Art. L. 153-6.* – Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

« *Art. L. 153-7.* – Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

« **Section 3**

« Contrôle juridictionnel

« *Art. L. 153-8.* – En cas de litige, la juridiction du travail compétente apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

« L'employeur fournit à la juridiction du travail compétente les éléments retenus pour prendre la sanction.

« Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, la juridiction du travail compétente forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

« *Art. L. 153-9.* – La juridiction du travail compétente peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

« *Art. L. 153-10.* – Lorsque la sanction contestée est un licenciement, les dispositions de la présente section ne sont pas applicables.

« Dans ce cas, la juridiction du travail compétente applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement prévues aux articles L. 122-29 et L. 122-30.

« **Section 4**

« Dispositions pénales

« *Art. L. 153-11.* – Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article L. 153-2 est puni d'une amende de 3 750 €.»

Art. 3. – Le livre II du même code est ainsi modifié :

1° A l'article L. 211-1, les mots : « à l'article L. 000-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-1 » ;

2° Le titre II est ainsi modifié :

a) Le chapitre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE III*

« Congés payés

« **Section 1**

« Droit au congé

« *Art. L. 223-1.* – Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

« *Art. L. 223-2.* – Les salariés de retour d'une période de suspension du contrat de travail prévue aux articles L. 122-48 et L. 122-48-1 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

« **Section 2**

« Durée du congé

« *Art. L. 223-3.* – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

« *Art. L. 223-4.* – Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

« *Art. L. 223-5.* – Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

« 1° Les périodes de congé payé ;

« 2° Les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 122-48 et L. 122-48-1 ;
« 3° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
« 4° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

« *Art. L. 223-6.* – L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

« *Art. L. 223-7.* – Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 223-3 et L. 223-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

« *Art. L. 223-8.* – La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

« *Art. L. 223-9.* – Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

« *Art. L. 223-10.* – Un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence du congé annuel.
« Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail.

« *Art. L. 223-11.* – Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

« Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

« Section 3

« Prise des congés

« *Art. L. 223-12.* – Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-13 à L. 223-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

« *Art. L. 223-13.* – La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

« A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

« *Art. L. 223-14.* – A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

« Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

« 1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« 2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

« 3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

« *Art. L. 223-15.* – Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

« *Art. L. 223-16.* – Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

« *Art. L. 223-17.* – La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

« Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

« *Art. L. 223-18.* – Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

« Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

« *Art. L. 223-19.* – Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

« Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

« Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

« Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

« Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

« Art. L. 223-20. – Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

« Section 4

« Indemnités de congé

« Art. L. 223-21. – I. – Le congé annuel prévu par l'article L. 223-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

« 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

« 2° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 223-4 et L. 223-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 223-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

« II. – Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

« Art. L. 223-22. – Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

« La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

« Art. L. 223-23. – Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé inclut ces pourboires comme les autres éléments de rémunération correspondant à des sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail.

« L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« Art. L. 223-24. – Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

« Art. L. 223-25. – Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-21 à L. 223-24.

« L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

« Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

« Art. L. 223-26. – Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

« Art. L. 223-27. – Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés » ;

b) A l'article L. 224-1 du chapitre IV, les mots : « à l'article L. 223-2 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 223-3 » ;

3° Le chapitre V est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE V

« Autres congés

« Section 1

« Congé de formation économique, sociale et syndicale

« Art. L. 225-1. – Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

« Art. L. 225-2. – Le ou les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises de dix salariés et plus, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

« Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu.

« Pour l'application de cet article, l'ensemble des établissements de l'entreprise, y compris ceux situés en métropole et dans les départements d'outre-mer, est pris en compte.

« *Art. L. 225-3.* – La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

« La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

« *Art. L. 225-4.* – Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente section ainsi qu'à l'article L. 444-9 relative à la formation des membres du comité d'entreprise ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

« Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

« Pour l'application de cet article, l'ensemble des établissements de l'entreprise, y compris ceux situés en métropole et dans les départements d'outre-mer, est pris en compte.

« *Art. L. 225-5.* – Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

« *Art. L. 225-6.* – La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« *Art. L. 225-7.* – Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus du congé par l'employeur est motivé.

« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant la juridiction du travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 225-8.* – Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

« 1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente section, notamment en matière de rémunération ;

« 2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

« 3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

« 4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;

« 5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

« Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

« *Art. L. 225-9.* – Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale aux salariés de droit privé ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret pris en application de l'article L. 2233-1 du code du travail sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Section 2

« Congé mutualiste

« *Art. L. 225-10.* – Les administrateurs d'une mutuelle au sens des dispositions du code de la mutualité bénéficiant, dans les conditions et limites prévues au présent article, d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.

« La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

« La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

« Les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit à ce congé, les règles selon lesquelles est déterminé, par entreprise, le nombre maximum de salariés ou apprentis susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année et les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

4° Au premier alinéa de l'article L. 238-1, les mots : « à l'article L. 620-8 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-4 ».

Art. 4. – Le livre III du même code est ainsi modifié :

1° Dans les articles L. 312-2, L. 312-7 et L. 312-9, les mots : « à l'article L. 143-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 143-7 » ;

2° A l'article L. 320-14, les mots : « à l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 412-1 » ;

3° L'article L. 324-5 est abrogé ;

4° Au dernier alinéa de l'article L. 328-26, les mots : « à l'article L. 000-4 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 032-1 » ;

5° A l'article L. 330-7, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

Art. 5. – I. – Le titre I^{er} du livre IV est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE I^{er}

« LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

« CHAPITRE I^{er}

« Champ d'application

« Art. L. 411-1. – Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés à Mayotte.

« Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

« Les dispositions du chapitre III sont applicables aux syndicats et à leurs unions qui ont déposé leurs statuts à Mayotte.

« Art. L. 411-2. – Les dispositions du présent titre s'appliquent sans préjudice d'autres droits accordés aux syndicats par des lois particulières.

« CHAPITRE II

« Représentativité syndicale

« Section 1

« Critères de représentativité

« Art. L. 412-1. – La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

« 1° Le respect des valeurs républicaines ;

« 2° L'indépendance ;

« 3° La transparence financière ;

« 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

« 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 412-3, L. 412-7, L. 412-8 et L. 412-12 ;

« 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

« 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

« Art. L. 412-2. – S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'un syndicat ou d'une organisation professionnelle autre que ceux affiliés à l'une des organisations représentatives au niveau national, l'autorité administrative diligente une enquête.

« L'organisation intéressée fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose.

« Section 2

« Syndicats représentatifs

« Sous-section 1

« Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise
et de l'établissement

« Art. L. 412-3. – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 412-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 412-4. – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 412-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 412-5. – Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

« *Sous-section 2*

« Représentativité syndicale au niveau du groupe

« Art. L. 412-6. – La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 412-3 à L. 412-5 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

« *Sous-section 3*

« Représentativité syndicale
au niveau de la branche professionnelle

« Art. L. 412-7. – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- « 1° Satisfont aux critères de l'article L. 412-1 ;
- « 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- « 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés selon les modalités prévues à l'article L. 412-12. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

« Art. L. 412-8. – Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le seuil fixé au 3° de l'article L. 412-7 du présent code est apprécié au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime.

« Art. L. 412-9. – Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 412-7 dans ces collèges.

« Art. L. 412-10. – Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

« *Sous-section 4*

« Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel, mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés et dispositions d'application

« Art. L. 412-11. – Les entreprises et établissements de Mayotte sont pris en compte pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales organisée au niveau de la branche professionnelle en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-8 et L. 2122-10-1 à L. 2122-13 du code du travail.

« Art. L. 412-12. – Les entreprises et établissements de Mayotte sont pris en compte et participent à la détermination de la représentativité des organisations syndicales organisée au niveau national et interprofessionnel dans les conditions fixées par les articles L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail.

« *CHAPITRE III*

« Statut juridique, ressources et moyens

« **Section 1**

« **Objet et constitution**

« Art. L. 413-1. – Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

« Art. L. 413-2. – Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

« Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeurs de ces salariés.

« Art. L. 413-3. – Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

« Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.

« Art. L. 413-4. – Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 413-5, accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

« Art. L. 413-5. – Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

« Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

« Art. L. 413-6. – En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

« En aucun cas les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

« Section 2

« Capacité civile

« Art. L. 413-7. – Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.

« Art. L. 413-8. – Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

« Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est conclu dans les conditions déterminées par le titre III du livre I^{er}.

« Art. L. 413-9. – Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

« Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

« Art. L. 413-10. – Les meubles et immeubles nécessaires aux syndicats professionnels pour leurs réunions, bibliothèques et formations sont insaisissables.

« Art. L. 413-11. – Les syndicats professionnels peuvent :

« 1^o Créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi ;

« 2^o Créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession ;

« 3^o Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation, financer la création d'habitations à loyer modéré ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives.

« Art. L. 413-12. – Les syndicats professionnels peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

« Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de la mutualité.

« Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versement de fonds.

« Section 3

« Unions de syndicats

« Art. L. 413-13. – Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

« Art. L. 413-14. – Les unions de syndicats sont soumises aux dispositions des articles L. 413-1, L. 413-3 à L. 413-5, L. 414-1 et L. 414-2.

« Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

« Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

« Art. L. 413-15. – Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent chapitre.

« Section 4

« Marques syndicales

« Art. L. 413-16. – Les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels en remplissant les formalités prévues par les articles L. 712-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ce code.

« Les marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tout individu ou entreprise commercialisant ces produits.

« Art. L. 413-17. – L'utilisation des marques syndicales ou des labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions des articles L. 414-5 à L. 414-8.

« Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul.

« Section 5

« Ressources et moyens

« Sous-section 1

« Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles

« Art. L. 413-18. – Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 413-2, L. 413-13 et L. 413-14 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association sont soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Lorsque leurs ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret, ils peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes avec la possibilité de n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice. Si leurs ressources annuelles n'excèdent pas un second seuil fixé par décret, ils peuvent tenir un livre enregistrant chronologiquement l'ensemble des mouvements de leur patrimoine. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.

« Art. L. 413-19. – Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret :

« 1^o Soit d'établir des comptes consolidés ;

« 2^o Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

« Art. L. 413-20. – Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret.

« Art. L. 413-21. – Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

« Art. L. 413-22. – Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-18 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret.

« Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 413-20. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

« Art. L. 413-23. – Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 413-28 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

« Sous-section 2

« Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

« Art. L. 413-24. – Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 413-25, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

« Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 413-25. – Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

« Section 6

« Dispositions pénales

« Art. L. 413-26. – Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article L. 413-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 €.

« La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

« Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 €.

« Art. L. 413-27. – Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions de l'article L. 413-17, relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 €.

« La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

« CHAPITRE IV

« Exercice du droit syndical

« Section 1

« Principes

« Art. L. 414-1. – Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 032-1.

« Art. L. 414-2. – Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer à adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

« Art. L. 414-3. – Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.

« Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

« Art. L. 414-4. – L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

« Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent chapitre.

« Art. L. 414-5. – Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

« Art. L. 414-6. – Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

« Art. L. 414-7. – Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

« Art. L. 414-8. – Les dispositions des articles L. 414-5 à L. 414-7 sont d'ordre public.

« Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

« Art. L. 414-9. – Les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions applicables à la section syndicale et au délégué syndical prévues par les sections 2 et 3 du présent chapitre.

« Art. L. 414-10. – Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

« Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

« Art. L. 414-11. – Pour l'application du présent chapitre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 011-4 du présent code.

« Art. L. 414-12. – Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

« Section 2

« Section syndicale

« Sous-section 1

« Constitution

« Art. L. 414-13. – Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 413-1.

« Sous-section 2

« Représentant de la section syndicale

« Art. L. 414-14. – Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 414-13, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions de la présente section. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

« Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

« *Art. L. 414-15.* – Les dispositions de l'article L. 414-27 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 414-32 à L. 414-35 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 414-36 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles des articles L. 414-48 à L. 414-53 du présent code relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

« *Art. L. 414-16.* – Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« *Art. L. 414-17.* – Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

« *Sous-section 3*

« Cotisations syndicales

« *Art. L. 414-18.* – La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

« *Sous-section 4*

« Affichage et diffusion des communications syndicales

« *Art. L. 414-19.* – L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

« Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

« Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

« *Art. L. 414-20.* – Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

« *Art. L. 414-21.* – Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

« *Art. L. 414-22.* – Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

« L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

« *Sous-section 5*

« Local syndical

« *Art. L. 414-23.* – Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

« Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

« *Art. L. 414-24.* – Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

« *Sous-section 6*

« Réunions syndicales

« *Art. L. 414-25.* – Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

« Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 414-23, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

« Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

« Art. L. 414-26. – Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

« **Section 3**

« Délégué syndical

« *Sous-section 1*

« Conditions de désignation

« Paragraphe 1

« Conditions d'âge et d'ancienneté

« Art. L. 414-27. – Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

« Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

« Paragraphe 2

« Conditions d'effectifs

« *Sous-paragraphe 1*

« Entreprises de cinquante salariés et plus

« Art. L. 414-28. – Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 414-37, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

« S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

« La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

« Art. L. 414-29. – Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

« Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 414-30. – Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

« Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

« L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

« Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

« *Sous-paragraphe 2*

« Entreprises de moins de cinquante salariés

« Art. L. 414-31. – Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

« Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

« Paragraphe 3

« Formalités

« Art. L. 414-32. – Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

« La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.
« La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

« Paragraphe 4

« Contestations

« *Art. L. 414-33.* – Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 414-32.

« Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

« Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

« *Sous-section 2*

« Mandat

« *Art. L. 414-34.* – Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

« *Art. L. 414-35.* – En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 122-24, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

« Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 414-28.

« *Art. L. 414-36.* – Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 414-28 et à l'article L. 414-31 cessent d'être réunies.

« En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

« A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

« *Art. L. 414-37.* – Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

« Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 414-29 et du premier alinéa de l'article L. 414-30.

« *Sous-section 3*

« Exercice des fonctions

« Paragraphe 1

« Heures de délégation

« *Art. L. 414-38.* – Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

« Ce temps est au moins égal à :

« 1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

« 2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à cinq cents salariés ;

« 3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés.

« Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

« *Art. L. 414-39.* – Dans les entreprises ou établissements où, en application des articles L. 414-28 et L. 414-29, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

« *Art. L. 414-40.* – Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 414-30 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

« Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

« *Art. L. 414-41.* – Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

« 1° Dix heures par an dans les entreprises de cinq cents salariés et plus ;

« 2° Quinze heures par an dans celles de mille salariés et plus.

« *Art. L. 414-42.* – Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Art. L. 414-43. – Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

« Paragraphe 2

« Déplacements et circulation

« Art. L. 414-44. – Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

« Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

« Paragraphe 3

« Secret professionnel

« Art. L. 414-45. – Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

« Sous-section 4

« Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de trois cents salariés

« Art. L. 414-46. – Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

« Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

« Sous-section 5

« Conditions de désignation dérogatoire

« Art. L. 414-47. – Par dérogation à l'article L. 414-14 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 414-14 et L. 414-17 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

« En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

« Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

« Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« Sous-section 6

« Protection du délégué syndical

« Art. L. 414-48. – Le salarié investi d'un mandat de délégué syndical bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par la présente sous-section, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Bénéficie également de la protection contre le licenciement prévue par la présente sous-section le délégué syndical, institué par convention ou accord collectif de travail.

« Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an. Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

« La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical est adressée à l'inspecteur du travail.

« En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

« Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

« Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« Art. L. 414-49. – La rupture du contrat de travail à durée déterminée du délégué syndical avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou de l'incapacité constatée par le médecin du travail ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

- « Cette procédure est applicable pendant les six mois qui suivent l'expiration du mandat.
- « Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.
- « La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un délégué syndical est soumise à la même procédure que celle applicable en cas de licenciement.
- « L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.
- « L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.
- « L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.
- « *Art. L. 414-50.* – Lorsqu'il est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 122-24, le transfert d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.
- « L'inspecteur du travail s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.
- « Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.
- « *Art. L. 414-51.* – Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un délégué syndical ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le délégué syndical ou ancien délégué syndical concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.
- « *Art. L. 414-52.* – Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.
- « L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.
- « Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.
- « *Art. L. 414-53.* – Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par la présente sous-section est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.
- « Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

« Section 4

« Dispositions complémentaires relatives aux entreprises du secteur public

- « *Art. L. 414-54.* – La présente section s'applique, à titre complémentaire, aux établissements et entreprises mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.
- « *Art. L. 414-55.* – L'employeur engage avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une négociation sur les modalités complémentaires d'exercice du droit syndical.
- « Cette négociation porte notamment sur les points suivants :
- « 1° Le temps dont chaque salarié dispose, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail ;
- « 2° Les conditions dans lesquelles des salariés, membres d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, peuvent obtenir, dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'entreprise, une suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, avec garantie de réintégration dans leur emploi ou un emploi équivalent au terme de cette période ;
- « 3° Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise, chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités ;
- « 4° Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales, chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise ;
- « 5° Les conditions dans lesquelles la collecte des cotisations syndicales peut être facilitée.
- « La ou les organisations syndicales non signataires de l'accord mentionné au présent article sont réputées adhérer à cet accord, sauf refus manifesté dans le délai d'un mois à compter de sa signature.

« Section 5

« Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

- « *Art. L. 414-56.* – Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 225-1.

« La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

« Art. L. 414-57. – La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

« 1° Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national ;

« 2° Soit par des instituts internes aux universités.

« Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 414-58, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

« Art. L. 414-58. – L'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article L. 414-57.

« Art. L. 414-59. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de la présente section.

« Section 6

« Dispositions pénales

« Art. L. 414-60. – Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 414-4, L. 414-9 et L. 414-11 à L. 414-46, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« Art. L. 414-61. – Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 414-5 à L. 414-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 €.

« La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €. »

II. – A l'article L. 420-2, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

III. – Le titre III du livre IV est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 431-2 et L. 433-1, les mots : « de l'article L. 620-8 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 011-4 » ;

2° Aux articles L. 433-2, L. 433-10, L. 433-12 et L. 433-16, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

IV. – Le titre IV du livre IV est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 441-3 et L. 443-1, les mots : « de l'article L. 620-8 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 011-4 » ;

2° Aux articles L. 441-4, L. 443-2, L. 443-8 et L. 443-11, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 » ;

3° A l'article L. 441-7, les mots : « aux articles L. 450-3 et L. 450-4 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 450-1 et L. 450-2 » ;

4° A l'article L. 442-7, les mots : « à l'article L. 223-7 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 223-17 à L. 223-20 ».

V. – Le titre V du livre IV est ainsi modifié :

1° Les articles L. 450-1 et L. 450-2 sont abrogés ;

2° Les articles L. 450-3 et L. 450-4 deviennent respectivement les articles L. 450-1 et L. 450-2.

Art. 6. – Le livre VI du même code est ainsi modifié :

1° A l'article L. 610-11, les mots : « à l'article L. 000-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 011-1 » ;

2° Les articles L. 620-8 et L. 620-9 sont abrogés.

Art. 7. – A l'article L. 711-6 du même code, les mots : « de l'article L. 412-3 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 412-1 ».

Art. 8. – Dans tous les textes législatifs, notamment le code de l'action sociale et des familles, le code de commerce, le code de l'organisation judiciaire, le code pénal, le code de procédure pénale, le code rural et de la pêche maritime et le code de la sécurité sociale, les références à des dispositions modifiées par la présente ordonnance sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes issues de la présente ordonnance.

CHAPITRE II

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur

Art. 9. – I. – La présente ordonnance entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication.

II. – Par dérogation au I :

1° Les dispositions des articles L. 413-18 à L. 413-23 et du 3° de l'article L. 412-1 du code du travail applicable à Mayotte relatives à l'établissement, la certification et la publicité des comptes des organisations syndicales s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2016 ;

2° Les dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-6, L. 414-9, L. 414-28 à L. 414-30, L. 414-36 (premier alinéa), L. 414-37 (deuxième alinéa), L. 414-39, L. 414-40 et L. 414-47 du code du travail applicable à Mayotte relatives à la représentativité des organisations syndicales et à l'exercice du droit syndical s'appliquent à compter du résultat

des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012 et au plus tard à compter de la deuxième mesure de l'audience organisée en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7, L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail ;

3° Les dispositions des articles L. 412-7 à L. 412-12 du code du travail applicable à Mayotte relatives à la représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle et au niveau national et interprofessionnel s'appliquent à compter de la deuxième mesure de l'audience organisée en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7, L. 2122-9 à L. 2122-13 du code du travail ;

4° Les dispositions des articles L. 414-13 à L. 414-17 du code du travail applicable à Mayotte relatives à la section syndicale s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2013 ;

5° Au niveau de l'entreprise, la représentativité des organisations syndicales au sens de l'article L. 412-1 s'applique à compter du résultat des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012 pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 330-7, L. 433-2, L. 433-10, L. 433-12, L. 433-16, L. 441-4, L. 443-2, L. 443-8, L. 443-11 et L. 711-6 du code du travail applicable à Mayotte ;

6° Au niveau des branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel, la représentativité des organisations syndicales au sens de l'article L. 412-1 s'applique à compter de la seconde mesure de l'audience au résultat de laquelle auront contribué les entreprises de Mayotte pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 327-1 et L. 330-7 du code du travail applicable à Mayotte.

III. – Les dispositions suivantes du code du travail applicable à Mayotte entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions réglementaires d'application de la présente ordonnance et au plus tard au 1^{er} octobre 2012 :

1° Le titre IV du livre préliminaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° Au titre IV du livre I^{er}, le chapitre préliminaire relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et le chapitre III relatif au paiement du salaire ;

3° Le titre V du livre I^{er} relatif au règlement intérieur, à la protection des salariés et au droit disciplinaire ;

4° Au livre II, le chapitre III relatif aux congés payés et le chapitre V relatif aux autres congés ;

5° Les articles L. 412-2, L. 413-2 à L. 413-4, L. 414-56 à L. 414-58 relatifs aux syndicats professionnels.

CHAPITRE III

Dispositions transitoires

Art. 10. – Pour le calcul des effectifs prévu à l'article L. 011-4, sont également exclus des effectifs de l'entreprise ou de l'organisme qui les emploie, jusqu'à l'expiration des dispositifs concernés :

1° Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité et des contrats emploi consolidé pendant toute la durée du contrat ;

2° Les bénéficiaires des contrats de retour à l'emploi pendant un an à compter de la date d'embauche.

Art. 11. – Pour l'application des dispositions des articles 12 à 16 de la présente ordonnance, est reconnu représentatif tout syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance ou dont la représentativité sur le plan territorial a été reconnue par le représentant de l'Etat à Mayotte, d'après les critères suivants :

- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat.

Art. 12. – Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012, la représentativité des organisations syndicales de salariés s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente ordonnance, notamment pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 330-7, L. 433-2, L. 433-10, L. 433-12, L. 433-16, L. 441-4, L. 443-2, L. 443-8, L. 443-11 et L. 711-6 du code du travail applicable à Mayotte.

Art. 13. – Jusqu'à la première détermination de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel au résultat de laquelle auront contribué les entreprises de Mayotte, la représentativité des organisations syndicales de salariés reste fondée au niveau de la branche professionnelle et au niveau interprofessionnel sur les dispositions de l'article 11 de la présente ordonnance, notamment pour l'application des articles L. 132-2, L. 320-14, L. 327-1 et L. 330-7 du code du travail applicable à Mayotte.

Jusqu'à cette première détermination, les dispositions du code du travail applicable à Mayotte mises en œuvre par accord de branche peuvent l'être également par un accord interprofessionnel départemental.

Art. 14. – Jusqu'au 1^{er} janvier 2013, les dispositions de l'article L. 414-13 du code du travail applicable à Mayotte sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Chaque syndicat représentatif au sens de l'article 11 de la présente ordonnance peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 413-1. »

Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Dans les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif au sens de l'article 11 de la présente ordonnance désigne un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. En cas de création d'entreprise, ce délai est réduit à quatre mois ;

2° Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif au sens de l'article 11 de la présente ordonnance peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central. Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;

3° Les délégués syndicaux régulièrement désignés en application du présent article conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 31 décembre 2012. Après ces élections, les délégués syndicaux désignés en application du présent article conservent leur mandat et leur prérogative dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 414-28 et L. 414-31 sont réunies ;

4° Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical défini par le présent article est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Art. 15. – Le Premier ministre, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer 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 7 juin 2012.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JEAN-MARC AYRAULT

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*
CHRISTIANE TAUBIRA

FRANÇOIS HOLLANDE

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MICHEL SAPIN

Le ministre des outre-mer,
VICTORIN LUREL

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 25 mai 2012

Décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

NOR : ETSX1223364D

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6123-3, L. 6123-4, R. 8121-13 et R. 8121-14 ;

Vu le décret n° 59-178 du 22 janvier 1959 relatif aux attributions des ministres ;

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° 97-244 du 18 mars 1997 modifié 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° 98-975 du 2 novembre 1998 modifié portant création d'une direction des affaires juridiques au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;

Vu le décret n° 2000-685 du 21 juillet 2000 modifié relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère de l'emploi et de la solidarité et aux attributions de certains de ses services ;

Vu le décret n° 2005-1795 du 30 décembre 2005 modifié portant organisation de l'administration centrale du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative ;

Vu le décret n° 2006-572 du 17 mai 2006 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

Vu le décret n° 2006-1033 du 22 août 2006 modifié relatif à la création de la direction générale du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu le décret n° 2007-1891 du 26 décembre 2007 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement ;

Vu le décret n° 2008-371 du 18 avril 2008 modifié relatif à la coordination de la lutte contre les fraudes et créant une délégation nationale à la lutte contre la fraude ;

Vu le décret n° 2009-639 du 8 juin 2009 modifié 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 le décret n° 2009-1549 du 14 décembre 2009 créant la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale ;

Vu le décret n° 2010-444 du 30 avril 2010 relatif aux attributions du secrétaire général du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat et portant création d'un secrétariat général ;

Vu le décret n° 2011-499 du 5 mai 2011 relatif aux attributions du secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2011-931 du 1^{er} août 2011 portant statut particulier du corps de l'inspection générale des affaires sociales ;

Vu le décret du 15 mai 2012 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret du 16 mai 2012 relatif à la composition du Gouvernement ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

A ce titre :

1° Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, à la négociation collective et aux droits des salariés ; conjointement avec le ministre des affaires sociales et de la santé, il prépare et met en œuvre les règles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

2° Il est compétent pour la défense et la promotion de l'emploi, y compris la politique de retour à l'emploi, ainsi que pour la formation professionnelle des jeunes et des adultes ;

3° Il participe à l'action du Gouvernement en matière de lutte contre la fraude.

Art. 2. – I. – Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a autorité sur :

– la direction générale du travail ;

– la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

II. – Il a autorité sur la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle conjointement avec le ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, dans les limites des attributions de ce dernier en matière de jeunesse.

III. – Il a autorité sur la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, conjointement avec le ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur et le ministre des affaires sociales et de la santé.

IV. – Il a autorité sur l'inspection générale des affaires sociales, conjointement avec le ministre des affaires sociales et de la santé.

V. – Il a autorité sur le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales, conjointement avec le ministre des affaires sociales et de la santé et le ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

VI. – Pour ses attributions en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, il dispose de la direction de la sécurité sociale.

Il dispose de la direction générale de l'Institut national de la statistique et des études économiques et, en tant que de besoin, de la délégation nationale à la lutte contre la fraude, de la direction générale de l'enseignement scolaire, du délégué à l'information et à l'orientation, du secrétariat général des ministères économique et financier et de la direction des affaires juridiques instituée par le décret du 2 novembre 1998 susvisé. Pour les questions liées aux mutations économiques, il peut disposer de la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale.

Il peut faire appel à la direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté, placée sous l'autorité du secrétaire général à l'immigration et à l'intégration mentionné à l'article 1^{er} du décret du 26 décembre 2007 susvisé.

Art. 3. – Le Premier ministre, le ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 mai 2012.

FRANÇOIS HOLLANDE

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

JEAN-MARC AYRAULT

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*

MICHEL SAPIN

*Le ministre de l'économie, des finances
et du commerce extérieur,*

PIERRE MOSCOVICI

*La ministre des affaires sociales
et de la santé,*

MARISOL TOURAINE

*La ministre des sports, de la jeunesse,
de l'éducation populaire
et de la vie associative,*

VALÉRIE FOURNEYRON

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 22 mai 2012

Arrêté du 18 mai 2012 portant nomination au cabinet du ministre

NOR : ETSC1223427A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le décret du 15 mai 2012 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret du 16 mai 2012 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont nommés au cabinet du ministre :

Directeur du cabinet

M. Gilles Gateau.

*Conseiller auprès du ministre chargé du Parlement
et des relations avec les élus, chef de cabinet*

M. Jean-Christophe Toulon.

Directeur adjoint du cabinet

M. Nicolas Grivel.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 18 mai 2012.

MICHEL SAPIN

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} juin 2012

Arrêté du 24 mai 2012 portant promotion (inspection du travail)

NOR : ETSO1223969A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 24 mai 2012, Mme Corinne SAINT BLANCAT, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} mai 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} juin 2012

**Arrêté du 24 mai 2012 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1223974A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 24 mai 2012, M. Stéphane LARBRE, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juillet 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 juin 2012

Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination d'un responsable de l'unité territoriale du Gers à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées

NOR : ETSF1224163A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, du ministre du redressement productif et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 mai 2012, Mme Dominique Clusa-Weber, directrice du travail, est nommée responsable de l'unité territoriale du Gers au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} juillet 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 juin 2012

Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de responsable de l'unité territoriale de la Lozère à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon

NOR : ETSF1224165A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, du ministre du redressement productif et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 mai 2012, M. Daniel Boussit, directeur adjoint du travail, est nommé responsable de l'unité territoriale de la Lozère au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} juillet 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 juin 2012

Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de responsable de l'unité territoriale du Territoire de Belfort à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté

NOR : ETSF1224166A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, du ministre du redressement productif et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 mai 2012, M. Alain Vedy, directeur du travail, est nommé responsable de l'unité territoriale du Territoire de Belfort au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} juin 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 juin 2012

Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de secrétaire général de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes

NOR : ETSF1224167A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, du ministre du redressement productif et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 mai 2012, Mme Agnès Mottet, directrice adjointe du travail, est nommée secrétaire générale de la direction régionale 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 23 mai 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 juin 2012

Arrêté du 25 mai 2012 portant nomination sur l'emploi de secrétaire général de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne

NOR : ETSF1224170A

Par arrêté du ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, du ministre du redressement productif et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 mai 2012, Mme Pascale Piccinelli, directrice du travail, est nommée secrétaire générale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne, pour une durée de cinq ans, à compter du 1^{er} juin 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Arrêté du 29 mai 2012 portant promotion (inspection du travail)

NOR : ETSO1224357A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 29 mai 2012, Mme Cécile Mercier, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne, unité territoriale de Saône-et-Loire, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 18 juin 2012.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 juin 2012

Arrêté du 30 mai 2012 portant nomination au cabinet du ministre

NOR : ETSC1223471A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le décret du 15 mai 2012 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret du 16 mai 2012 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont nommés au cabinet du ministre :

Conseillère « budget et ressources humaines »

Mme Florence Philbert.

Conseiller « développement des compétences, formation professionnelle et alternance »

M. Jérôme Giudicelli.

Conseiller parlementaire

M. Xavier Geoffroy, à compter du 11 juin 2012.

Conseiller « inspection du travail, santé, sécurité et qualité de vie au travail »

M. Lionel de Taillac.

Conseiller technique « marché du travail et service public de l'emploi »

M. Pierre-Edouard Batard.

Conseillère technique « insertion dans l'emploi, emploi des jeunes et des seniors »

Mme Sandra Desmettre.

Conseillère technique « affaires européennes et internationales et questions juridiques »

Mme Bethânia Gaschet, à compter du 5 juin 2012.

Conseiller technique « dialogue social et droit du travail »

M. Benjamin Raigneau.

Chef adjoint de cabinet

M. Yann Paternoster.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 mai 2012.

MICHEL SAPIN

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 7 juin 2012

Arrêté du 31 mai 2012 portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à deux sous-commissions constituées en son sein

NOR : ETST1224613A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 31 mai 2012 :

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. Paul FOURIER.
M. Mohammed OUSSEDIK.
Mme Sylviane LEJEUNE.
Mme Aurélie MAHOUT.
M. Philippe PEUCHOT.
Mme Jamila MANSOUR.

En tant que membres suppléants :

M. Michel PETOT.
M. Philippe ANTOINE.
M. Laurent GABORIAU.
Mme Michèle CHAY.
M. Emmanuel LEPINE.
M. Joël COLPIN.
M. Bruno CORNET.
M. Dominique DIDIER.
M. Damien BORNERAND.
M. Emmanuel GRUAND.
M. Jean-Pierre GABRIEL.
Mme Chantal MARTIAL.

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.
Mme Jamila MANSOUR.

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 Jamila MANSOUR.

Mme Aurélie MAHOUT.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 juin 2012

Arrêté du 31 mai 2012 portant nomination de membres de la Commission nationale de la négociation collective et des deux sous-commissions constituées en son sein

NOR : ETST1224591A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 31 mai 2012 :

Sont nommés membres de la Commission nationale de la négociation collective en qualité de représentants des employeurs :

Sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)

En tant que membres titulaires :

Mme Geneviève ROY.

M. Georges TISSIE.

En tant que membres suppléants :

M. Xavier ROIRET.

Mme Valérie ROULLEAU.

Sont nommés membres de la sous-commission des conventions et accords en qualité de représentants des employeurs :

Sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)

En tant que membre titulaire :

M. Xavier ROIRET.

En tant que membres suppléants :

M. Georges TISSIE.

Mme Valérie ROULLEAU.

Sont nommés membres de la sous-commission des salaires en qualité de représentants des employeurs :

Sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)

En tant que membre titulaire :

Mme Geneviève ROY.

En tant que membre suppléant :

M. Georges TISSIE.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 9 juin 2012

**Arrêté du 1^{er} juin 2012 portant nomination du directeur par intérim
de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**

NOR : ETST1224852A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 1^{er} juin 2012, M. Dominique Vandroz est nommé directeur par intérim de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 juin 2012

Arrêté du 1^{er} juin 2012 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 du code du travail, afférente à l'année 2011, conformément aux articles L. 6331-50, L. 6331-51 et L. 6331-52 du code du travail

NOR : ETS1222998A

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

Vu la sixième partie, livre III, du code du travail, et notamment les articles L. 6331-48, L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-52, L. 6332-9 et L. 6332-10 ;

Vu l'article R. 6332-75 du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 mars 1993 portant habilitation de fonds d'assurance formation de non-salariés pris en application du décret n° 93-281 du 3 mars 1993 ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 1996 relatif au montant des frais perçus par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement de la contribution à la formation professionnelle due par des employeurs et les travailleurs indépendants ;

Vu la convention du 24 mars 2006 conclue entre l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et l'Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (AGEFICE), le fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL) et le fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM) relative aux modalités de reversement par l'établissement public national de la quote-part de ladite contribution revenant à ces fonds ;

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

Vu le décret n° 2010-1507 du 8 décembre 2010 relatif aux attributions déléguées à la ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Au titre de la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées visée aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 6331-48 du code du travail, afférente à l'année 2010 et recouvrée dans les conditions fixées par l'article L. 6331-51 dudit code, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale effectuera aux fonds d'assurance formation habilités en vertu des dispositions des articles L. 6332-9 et L. 6332-10 du code du travail le versement de l'acompte brut d'un montant total de 43 818 450 euros, déduction faite du montant des frais de gestion pour l'année 2010 s'élevant à 2,5 %, fixé par l'arrêté du 10 décembre 1996, soit 1 123 550 euros. Cet acompte à répartir est déterminé selon les éléments de calcul repris dans les tableaux ci-dessous :

Contribution à la formation professionnelle de non-salariés (année 2010)

	FIF-PL	FAF-PM	AGEFICE	TOTAL
Premier versement (arrêté du 18 avril 2011)	20 337 527,00	4 758 000,00	20 657 325,00	45 752 850,00
Versement du solde (arrêté du 19 septembre 2011)	4 581 668,91	1 293 251,97	3 145 514,90	9 020 435,78
Total : répartition de la contribution au titre de l'année 2010	24 919 193,91	6 051 251,97	23 802 839,90	54 773 285,78
Clés de répartition constatées	45,49 %	11,05 %	43,46 %	100,00 %

*Acompte au titre de l'année 2010 sur la base de 80 % des sommes versées au titre de l'année 2010
(convention ACOSS/FAF du 24 mars 2006)*

(en euros)

	FIF-PL	FAF-PM	AGEFICE	TOTAL
Montant collecté (N - 2) brut hors frais de gestion : année 2009 (a)				56 177 729,01
Taux de l'acompte : 80 % (b)				80,00 %
Montant de l'acompte brut à reverser (a) x (b)				44 942 183,21
Acompte brut réparti sur la base des clés de répartition constatées au titre de l'année 2010	20 444 199,15	4 966 111,24	19 531 872,82	44 942 183,21
Arrondi à la dizaine de milliers d'euros la plus proche	20 444 000,00	4 966 000,00	19 532 000,00	44 942 000,00
Frais de gestion (2,50 %)	- 511 100,00	- 124 150,00	- 488 300,00	- 1 123 550,00
Acompte net	19 932 900,00	4 841 850,00	19 043 700,00	45 752 850,00

Sur ce montant total net à répartir, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale versera :

- au fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL), 104, rue de Miromesnil, 75384 Paris Cedex 08, une somme de 19 932 900 euros (dix-neuf millions neuf cent trente-deux mille neuf cents euros) ;
- au fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM), 14, rue Fontaine, 75009 Paris, une somme de 4 841 850 euros (quatre millions huit cent quarante et un mille huit cent cinquante euros) ;
- à l'Association de gestion du financement de la formation individuelle des chefs d'entreprise (AGEFICE), 15, rue de Rome, 75008 Paris, une somme de 19 043 700 euros (dix-neuf millions quarante-trois mille sept cents euros).

Art. 2. - Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} juin 2012.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle :
*Le chef de la mission
droit et financement de la formation,*
F. FAUCHON

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 13 juin 2012

Arrêté du 1^{er} juin 2012 portant promotion (inspection du travail)

NOR : ETSO1225221A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 1^{er} juin 2012, Mme Brigitte Gervais, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 18 juin 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 juin 2012

Arrêté du 7 juin 2012 portant nomination à la Commission nationale de la certification professionnelle

NOR : ETSC1222420A

Par arrêté du Premier ministre en date du 7 juin 2012, sont nommés membres de la Commission nationale de la certification professionnelle :

1° Au titre du ministre chargé de l'agriculture et de l'agroalimentaire :

Mme Catherine Baubault, suppléante, en remplacement de Mme Agnès Dross ;

2° En tant que représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national :

Représentant le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) :

Mme Sandrine Javelaud, titulaire, en remplacement de Mme Anne-Florence Fages ;

3° En tant que représentants des organisations des salariés les plus représentatives au plan national :

Représentant la Confédération française démocratique du travail (CFDT) :

Mme Morgane Cantrelle, titulaire, en remplacement de Mme Catherine Ducarne.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 juin 2012

Arrêté du 7 juin 2012 portant promotion (inspection du travail)

NOR : ETSO1225536A

Par arrêté du ministre de travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 7 juin 2012, Mme Catherine BARRAS, inspectrice 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 des Hauts-de-Seine, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 15 juin 2012.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 juin 2012

Arrêté du 11 juin 2012 portant nomination au cabinet du ministre

NOR : ETSC1225580A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le décret du 15 mai 2012 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret du 16 mai 2012 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont nommés au cabinet du ministre :

Conseiller technique « relations avec les entreprises, mutations économiques »

M. Pierre-André Imbert.

Conseillère technique chargée de la presse spécialisée

Mme Nadia Salem.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 11 juin 2012.

MICHEL SAPIN

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 juin 2012

Décision du 11 juin 2012 portant délégation de signature (direction générale du travail)

NOR : ETST1225735S

Le directeur général du travail,

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement, notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 2006-1003 du 22 août 2006 portant création d'une direction générale du travail à l'administration centrale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu le décret du 25 août 2006 portant nomination du directeur général du travail ;

Vu le décret du 15 mai 2012 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret du 16 mai 2012 relatif à la composition du Gouvernement ;

Vu l'arrêté du 22 août 2006 modifié par l'arrêté du 30 mai 2011 relatif à l'organisation de la direction générale du travail ;

Vu les arrêtés du 30 août 2006 portant nomination des chargés de fonction et des chefs de bureaux et de missions ;

Vu l'arrêté du 1^{er} mars 2012 portant nomination de l'intéressée ;

Vu la décision du 31 août 2006 portant délégation de signature (direction générale du travail),

Décide :

Art. 1^{er}. – L'article 12 de la décision du 31 août 2006 susvisée modifiée portant délégation de signature est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 12. – Délégation est donnée à Mme Corinne CHERUBINI, directrice du travail, directrice de projet en charge de l'élaboration et la conduite de la réorganisation du département du soutien et de l'appui au contrôle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du département du soutien et de l'appui au contrôle, et au nom du ministre chargé du travail, tous actes, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets. »

Art. 2. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 11 juin 2012.

J.-D. COMBEXELLE

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 24 mai 2012

Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur

NOR : PRMG1223692V

Un emploi de sous-directeur à l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social va être prochainement vacant.

Cet emploi est affecté à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), au sein du service du financement et de la modernisation.

Sous l'autorité directe du chef de service, le titulaire de l'emploi aura la responsabilité de diriger la sous-direction du financement, du contrôle de gestion, de l'informatique et des systèmes d'information.

Cette sous-direction est chargée de la préparation des demandes de moyens budgétaires consacrés à la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que du dialogue et du contrôle de gestion avec les missions de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et les services déconcentrés.

Dans le domaine budgétaire, la sous-direction prépare les demandes de crédits qui seront présentées à la direction du budget puis arrêtées par le gouvernement dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances annuel au sein des missions, programmes et actions constituant le budget du ministère. La sous-direction gère les crédits votés et affectés à la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle suit la consommation des crédits mis en place au niveau central et dans les services déconcentrés ou délégués aux organismes qui assurent, pour le compte du ministère, le versement d'aides à l'emploi ou à la formation professionnelle.

Elle assure la préparation et le suivi des projets et rapports annuels de performance, pour les programmes de la mission « Emploi-Travail » placés sous la responsabilité du délégué général.

Par ailleurs, la sous-direction élabore, développe et anime la politique de contrôle de gestion de la délégation générale. Elle assure les remontées régulières de statistiques, le suivi des plans d'action, l'exploitation et la restitution des données physiques et financières sur l'action territorialisée des politiques de l'emploi. Elle assure la synthèse des données permettant le suivi de l'exécution des programmes. Elle prépare les conférences périodiques au cours desquelles les Ministres, sur le rapport du délégué général, examinent les résultats atteints par la politique de l'emploi en région.

Elle assure une veille permanente et facilite les démarches de progrès s'agissant de la qualité de la gestion des programmes et de la certification des dépenses.

Elle centralise, pour la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, les relations avec les correspondants des corps de contrôle.

Enfin, la sous-direction est chargée de développer un ensemble cohérent de systèmes d'information permettant un pilotage performant des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi, elle participe, en liaison avec la direction de l'administration générale et de la modernisation des services, à la définition de la politique d'informatisation du ministère, dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre du schéma directeur du système d'information.

Elle appuie les missions de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle dans l'exercice de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information du champ de l'emploi et de la formation professionnelle, en veillant à la cohérence de l'ensemble au regard de la responsabilité équivalente qu'assume la direction de l'administration générale et de la modernisation des services pour le ministère chargé du travail.

Elle gère le parc de matériels et de logiciels de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et assure l'assistance aux utilisateurs des moyens informatiques et bureautiques en lien avec le secrétariat général des ministères économique et financier.

Le sous-directeur animera les trois missions constituant la sous-direction :

- mission du financement, du budget et du dialogue de gestion ;
- mission du contrôle de gestion ;
- mission de l'informatique et des systèmes d'information.

Le titulaire de cet emploi devra correspondre au profil suivant : sens du travail en équipe, expérience du management, capacités d'initiative et de réactivité, aptitude à la négociation. En outre, il devra posséder une solide culture budgétaire et juridique lui permettant de renforcer la performance de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle dans son domaine de compétences.

Tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de M. Bertrand Martinot, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, et de Mme Isabelle Braun-Lemaire, chef du service du financement et de la modernisation.

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, au Secrétariat général du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur et du ministère du redressement productif, direction des ressources humaines, sous-direction de la gestion des personnels et des parcours professionnels, bâtiment Atrium, 5, place des Vins-de-France, 75573 Paris Cedex 12, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1^{er} juin 2012

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1223981V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale du Nord-Lille de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nord - Pas-de-Calais, pris le 23 avril 2012 par délégation du Préfet de la région Nord - Pas-de-Calais, préfet du Nord, en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, le renouvellement de l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins à l'agence de mannequins PERFECT MODEL MANAGEMENT 51, boulevard de la Liberté, 59000 Lille est accordé.

Cet agrément est valable un an à compter du 23 avril 2012.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est fixée à 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Le présent agrément pourra être retiré à tout moment par le préfet. En cas d'urgence, il peut être suspendu pour une durée limitée.

Voies de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par les voies suivantes :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Lille, 143, rue Jacquemars-Gielée, BP 2039, 59014 Lille Cedex.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 2 juin 2012

Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1224032V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, pris le 12 mars 2012 par délégation du préfet de la région d'Ile-de-France, préfet de Paris, une licence d'agence de mannequins est accordée, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à Mme Valérie CASU, gérante de MADEMOISELLE, sise 33, rue Gustave-Eiffel, 97419 La Possession.

Cette licence est attribuée à compter du 16 octobre 2011.

Voies de recours

- La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :
- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
 - recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis de vacance de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne

NOR : ETSF1224377V

L'emploi de responsable de l'unité territoriale de Saône-et-Loire au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Bourgogne est vacant. L'unité territoriale est située avenue du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, à Mâcon (71).

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 du commerce extérieur, au ministère du redressement productif et au ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques en matière de développement des entreprises et de l'emploi, de respect de la législation du travail, de protection du consommateur et régulation des marchés.

Placés sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les directeurs régionaux adjoints conduisent, chacun dans leur domaine respectif, les missions qui leur sont confiées en vertu des dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 précité.

Chaque direction régionale comprend des unités territoriales qui comportent des sections d'inspection du travail. Les unités territoriales sont chargées, aux termes de l'article R. 8122-2 du code du travail, des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises. Elles sont également le niveau de mise en œuvre des actions d'inspection de la législation du travail. A cet effet, l'unité territoriale de Saône-et-Loire comporte 6 sections d'inspection du travail.

Peuvent être nommés sur cet emploi :

1° Les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail appartenant au grade de directeur du travail ou ayant atteint au moins le 4^e échelon du grade de directeur adjoint du travail ;

2° Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois du niveau de la catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot, (dgp.rh@direccte.gouv.fr ou 01-44-38-37-23).

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, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr. Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

La DIRECCTE regroupant des services déconcentrés communs à plusieurs ministères, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie, des finances et de du commerce extérieur.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis de vacance de l'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Lorraine

NOR : ETSF1224381V

L'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Lorraine, responsable du pôle « politique du travail », est vacant à compter du 1^{er} mai 2012. Il s'agit d'un emploi DATE 3. La direction régionale est située au 10, rue Mazagran à Nancy (54).

Créées par 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, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur, au ministère du redressement productif et au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi de protection du consommateur et de régulation des marchés.

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 mise en œuvre de la politique du travail au niveau régional et local et des actions d'inspection de la législation du travail, en application des dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 précité.

La politique du travail notamment pour objectif l'évolution et l'adaptation du droit, son effectivité et le respect de l'ordre public social, garants d'une protection adéquate des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elle recouvre quatre champs principaux :

- les relations individuelles du travail, la durée du travail et les salaires qui constituent les droits fondamentaux organisant les relations entre les employeurs et les salariés ;
- les relations collectives de travail qui intègrent plusieurs dimensions : la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, la mesure de la représentativité des acteurs du dialogue social, l'appui et l'impulsion du dialogue social territorial, la prévention et le règlement des conflits collectifs ;
- l'hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
- la lutte contre le travail illégal tant dans les actions de prévention que de contrôle.

Les candidats doivent remplir les conditions statutaires posées par l'article 13 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de l'administration territoriale de l'Etat.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot (dgp.rh@direccte.gouv.fr ou téléphone : 01-44-38-37-23).

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, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15 ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr. Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

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 du commerce extérieur.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1224353V

Par décision du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, prise le 23 avril 2012 par délégation du préfet de la région d'Ile-de-France, préfet de Paris, en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, le renouvellement de l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins à l'agence Les Momes, sise 13, avenue Philippe-Auguste, 75011 Paris est accordé.

Cet agrément est valable un an à compter du 10 avril 2012.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche concerne les enfants âgés d'au moins 3 mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Voies de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1224354V

Par arrêté du préfet de la région Alsace, préfet du Bas-Rhin et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins à l'agence CAMELEONE Agence, sise Valparc 11, rue du Parc, 67205 OBERHAUSBERGEN est accordé.

Cet agrément est valable un an à compter du 13 mai 2012.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche des enfants est soumise, après examen médical, à l'avis favorable d'un médecin pédiatre ou d'un médecin généraliste. Cet examen doit être renouvelé tous les trois mois pour les enfants de moins de trois ans, tous les six mois pour ceux de trois à six ans et tous les ans pour ceux âgés de plus de six ans.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est fixée comme suit :

- enfants de moins de 12 ans : 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant ;
- enfant de plus de 12 ans : 80 %, 20 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Le présent agrément pourra être retiré à tout moment par le préfet. En cas d'urgence, il peut être suspendu pour une durée limitée.

Voies de recours

- La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :
- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
 - recours contentieux auprès du tribunal administratif de Strasbourg, 31, avenue de la Paix, BP 51038 Strasbourg Cedex.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1224361V

Par décision du Responsable de l'unité territoriale de Paris de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, prise le 14 mars 2012 par délégation du Préfet de la région d'Ile de France, Préfet de Paris, en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, le renouvellement de l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins à l'agence NOUVELLE ERE, sise 10, rue Bichat, 75010 PARIS est accordé.

Le renouvellement de l'agrément est valable un an à compter du 4 décembre 2011 et concerne l'embauche des enfants âgés d'au moins 3 mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Voies de recours

- La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :
- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
 - recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1224366V

Par décision du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, prise le 23 avril 2012 par délégation du préfet de la région d'Ile-de-France, préfet de Paris, en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, le renouvellement de l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins à l'agence SUCCESS, sise 11, rue des Arquebusiers, 75003 Paris, est accordé.

Le renouvellement de l'agrément est valable un an à compter du 6 mai 2012 et concerne l'embauche des enfants âgés d'au moins 3 mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Voies de recours

- La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :
- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
 - recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis relatif au renouvellement d'une licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1224371V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, pris le 2 mai 2012 par délégation du préfet de la région d'Ile-de-France, Préfet de Paris, une licence d'agence de mannequins est accordée, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail à M. Olivier LIOTTARD, gérant de ENJOY MODELS MANAGEMENT, sise, Europole, 27-29, avenue Jean-Médecin, 06000 NICE.

Cette licence est attribuée à compter du 20 mai 2012.

Voies de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par les voies suivantes :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 6 juin 2012

Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1224374V

Par un arrêté du Responsable de l'unité territoriale de Paris de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, pris le 12 mars 2012 par délégation du préfet de la région d'Ile-de-France, préfet de Paris, une licence d'agence de mannequins est accordée, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail à M. William LAOUENAN, gérant de l'Agence MASTERS & MODELS, sise, 6, rue des Charmilles-Saint-Paul, 97417 Saint-Gilles-les-Bains.

Cette licence est attribuée à compter du 19 janvier 2012.

Voies de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 7 juin 2012

Avis de vacance d'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

NOR : ETSF1224453V

L'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France, responsable du pôle « politique du travail », est vacant à compter du 1^{er} mai 2012. Il s'agit d'un emploi DATE 2. La direction régionale est située au 19, rue Madeleine-Vionnet, à Aubervilliers (92).

Créées par 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, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur, au ministère du redressement productif et au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi de protection du consommateur et de régulation des marchés.

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 mise en œuvre de la politique du travail au niveau régional et local et des actions d'inspection de la législation du travail, en application des dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 précité.

La politique du travail a notamment pour objectif l'évolution et l'adaptation du droit, son effectivité et le respect de l'ordre public social, garants d'une protection adéquate des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elle recouvre quatre champs principaux :

- les relations individuelles du travail, la durée du travail et les salaires qui constituent les droits fondamentaux organisant les relations entre les employeurs et les salariés ;
- les relations collectives de travail qui intègrent plusieurs dimensions : la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, la mesure de la représentativité des acteurs du dialogue social, l'appui et l'impulsion du dialogue social territorial, la prévention et le règlement des conflits collectifs ;
- l'hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
- la lutte contre le travail illégal tant dans les actions de prévention que de contrôle.

Les candidats doivent remplir les conditions statutaires posées par l'article 13 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de l'administration territoriale de l'Etat.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot, (dgp.rh@direccte.gouv.fr ou téléphone : 01-44-38-37-23).

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, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15 ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr. Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

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 du commerce extérieur.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 7 juin 2012

Avis relatif à l'extension d'un avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières

NOR : *DEV1224497V*

En application des articles L. 161-2, L. 161-3 du code de l'énergie et L. 2261-15 du code du travail, le ministre chargé de l'énergie et le ministre chargé du travail envisagent de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord ci-après indiqué.

Le texte de cet accord pourra être consulté dans une direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dans un délai de quinze jours, les organisations et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, direction générale de l'énergie et du climat (sous-direction des marchés de l'énergie et des affaires sociales), arche de La Défense, paroi Nord, 92055 La Défense Cedex).

Accord dont l'extension est envisagée :

Accord national du 11 avril 2012.

Dépôt :

Direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Objet :

Avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Signataires :

Union française de l'électricité (UFE) ;

Union nationale des employeurs des industries gazières (UNEmIG) ;

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 juin 2012

Avis relatif à l'extension d'un avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I de branche) dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières

NOR : *DEV1225070V*

En application des articles L. 161-2 et L. 161-3 du code de l'énergie et L. 2261-15 du code du travail, le ministre chargé de l'énergie et le ministre chargé du travail envisagent de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord ci-après indiqué.

Le texte de cet accord pourra être consulté en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dans un délai de quinze jours, les organisations et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, direction générale de l'énergie et du climat (sous-direction des marchés de l'énergie et des affaires sociales), arche de La Défense Paroi Nord, 92055 La Défense Cedex.

Accord dont l'extension est envisagée :

Accord national du 4 mai 2012.

Dépôt :

Direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Objet :

Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I de branche) dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Signataires :

Union française de l'électricité (UFE) ;

Union nationale des employeurs des industries gazières (UNEmIG) ;

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO, la CFDT et la CFE-CGC.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 14 juin 2012

Avis de vacance de l'emploi de responsable de l'unité territoriale de Tarn-et-Garonne au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées

NOR : ETSF1225829V

L'emploi de responsable de l'unité territoriale de Tarn-et-Garonne au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Midi-Pyrénées sera vacant à compter du 1^{er} juillet 2012. L'unité territoriale est située résidence Marcel-Pagnol, rue Louis-Jouvet à Montauban (82).

Créées par décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministre de l'économie, des finances et du commerce extérieur, au ministre du redressement productif et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques en matière de développement des entreprises et de l'emploi, de respect de la législation du travail, de protection du consommateur et régulation des marchés.

Placés sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les directeurs régionaux adjoints conduisent, chacun dans leur domaine respectif, les missions qui leur sont confiées en vertu des dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 précité.

Chaque direction régionale comprend des unités territoriales qui comportent des sections d'inspection du travail. Les unités territoriales sont chargées, aux termes de l'article R. 8122-2 du code du travail, des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises. Elles sont également le niveau de mise en œuvre des actions d'inspection de la législation du travail. A cet effet, l'unité territoriale de Tarn-et-Garonne comporte trois sections d'inspection du travail.

Peuvent être nommés sur cet emploi :

1° Les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail appartenant au grade de directeur du travail ou ayant atteint au moins le 4^e échelon du grade de directeur adjoint du travail ;

2° Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois du niveau de la catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot, (dgp.rh@direccte.gouv.fr ou tél. : 01-44-38-37-23).

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, 39-43 quai André-Citroën, 75739 Paris ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr. Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

La DIRECCTE regroupant des services déconcentrés communs à trois ministères, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 juin 2012

Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1225491V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, pris le 19 mars 2012 par délégation du Préfet de la région d'Ile-de-France, préfet de Paris, une licence d'agence de mannequins est accordée, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail à Mme Caroline PARC, gérante de l'agence, sise, 95, rue Jules-Auber, bâtiment A, 97400 Saint-Denis.

Cette licence est attribuée à compter du 16 mai 2011.

Voies de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par les voies suivantes :

- recours hiérarchique auprès du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 15 juin 2012

Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1225494V

Par un arrêté du Responsable de l'unité territoriale de Paris de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région d'Ile-de-France, pris le 19 mars 2012 par délégation du préfet de la région d'Ile-de-France, préfet de Paris, une licence d'agence de mannequins est accordée, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail à Mme Chamila MAHAMADALY, gérante de la société CHAMI.COM, sise, 36, rue Monseigneur-de-Beaumont, 97400 Saint-Denis.

Cette licence est attribuée à compter du 16 mai 2011.

Voies de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par les voies suivantes :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.