

Code du travail

Partie réglementaire - Décrets simples Livre Ier : Conventions relatives au travail Titre Ier : Contrats d'apprentissage - Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972 Titre Ier : Contrats d'apprentissage - Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972

Chapitre VI : Des centres de formation d'apprentis.

Article D116-1

La carte nationale d'apprenti est délivrée par le centre de formation d'apprentis conformément au modèle déterminé par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Chapitre VII : Du contrat d'apprentissage.

Article D117

Les dérogations à la limite d'âge supérieure prévue au premier alinéa de l'article L. 117-3 sont applicables dans les conditions suivantes :

1° Pour les dérogations prévues aux 1° et 2° de l'article L. 117-3, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;

2° Pour la dérogation prévue au 2° de l'article L. 117-3, les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ayant entraîné la rupture du contrat d'apprentissage sont les suivantes :

a) Cessation d'activité de l'employeur ;

b) Faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations ;

c) Mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 117-5-1 ;

d) Inaptitude physique et temporaire de l'apprenti constatée dans les conditions prévues à l'article R. 117-20.

3° Pour les dérogations prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 117-3, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à trente ans.

Article D117-1

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L. 117-10 du code du travail est fixé comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- à 25 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;

- à 37 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- à 53 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

b) Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- à 41 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;

- à 49 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- à 65 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

c) Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

- à 53 p. 100 du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;

- à 61 p. 100 du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- à 78 p. 100 du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

Article D117-2

Lorsque l'apprentissage est prolongé par application de l'article L. 117-9 ou de l'article L. 117-13 du présent code, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée en application de l'article R. 119-78, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée du contrat fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2.

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application du deuxième alinéa de l'article L. 115-2, la durée du contrat fixée en vertu du premier alinéa de ce même article, est celle fixée à l'article D. 117-1 du code du travail pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an en application de l'article R. 117-7, ou de l'article R. 117-7-1, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application de l'article R. 117-7-2, il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2. Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés dans ce cas, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant effectué la durée d'apprentissage prévue par l'article L. 115-2 pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 115-2 est inférieure à celle prévue au premier alinéa de ce même article, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Article D117-3

Les montants des rémunérations fixées aux articles D. 117-1 et D. 117-2 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés à l'article D. 117-1.

Article D117-4

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 p. 100 de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres

travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Article D117-5

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues aux alinéas précédents en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues aux alinéas précédents en fonction de son âge est plus favorable.

Chapitre VIII : Dispositions financières

Article D118

I. - Les recettes attribuées à la première section du Fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage en application de l'article L. 118-2-3 sont réparties entre les fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle selon les critères suivants :

1° Pour 60 %, au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région au 31 décembre précédent et d'un quotient :

a) Dont le numérateur est la taxe d'apprentissage par apprenti perçue l'année précédente par les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage pour l'ensemble du territoire national ;

b) Dont le dénominateur est la taxe d'apprentissage par apprenti perçue lors de ladite année par les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région ;

2° Pour 40 %, au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région au 31 décembre de l'année précédente.

Pour l'application du 1° ci-dessus aux régions d'outre-mer, et si le résultat final est plus favorable à la région considérée, le montant de la taxe d'apprentissage par apprenti perçue par les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage dans la région métropolitaine où ce montant est le plus faible est retenu comme dénominateur de ce quotient.

II. - Une partie des ressources de la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage est affectée au financement des actions arrêtées en application des contrats d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L. 118-1 et répartie par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle entre les fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, en fonction des engagements financiers pris par le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région, après visa du trésorier-payeur général de la région, dans le cadre de ces contrats.

Une partie des ressources de la seconde section du Fonds national de développement et

de modernisation de l'apprentissage est affectée au financement des actions de développement et de modernisation de l'apprentissage arrêtées dans le cadre des conventions portant création de centres de formation d'apprentis à recrutement national en application de l'article L. 116-2 et répartie par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle entre les organismes gestionnaires signataires de ces conventions, en fonction des engagements financiers pris dans le cadre de ces conventions par le ministre signataire de la convention de création du centre et par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Une partie des ressources de la seconde section du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage est affectée au financement des actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage.

Article D118-6

Le montant de la fraction de taxe d'apprentissage versée au Trésor public en application du premier alinéa de l'article L. 118-2-2 est fixé à 22 % de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année précédente.

Article D118-7

Le montant de la fraction de taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage en application de l'article L. 118-3 est fixé à 52 % de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année considérée.

Article D118-8

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions de l'article L. 118-3 du code du travail, les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage doivent répartir les dépenses en faveur des premières formations technologiques et professionnelles prévues à l'article 1er de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles selon les niveaux de formation ainsi définis :

1° Catégorie A : niveaux IV et V ;

2° Catégorie B : niveaux II et III ;

3° Catégorie C : niveau I.

Les pourcentages affectés aux niveaux de formation sont les suivants :

a) Catégorie A : 40 % ;

b) Catégorie B : 40 % ;

c) Catégorie C : 20 %.

Les formations définies au premier alinéa bénéficient de versements correspondant au niveau de formation dans lequel elles se situent. Elles peuvent également bénéficier du pourcentage affecté à un niveau voisin.

Article D118-9

Les frais mentionnés au 3° du II de l'article 1er de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles peuvent donner lieu à exonération dans la limite de 4 % du montant de la taxe d'apprentissage.

Chapitre II : REGLES PROPRES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.

Article D121-1

I. - En application de l'article L. 122-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories ci-après :

a) Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;

b) Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;

c) Etrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;

d) Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;

e) Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 323-15 du présent code ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.

II. - La durée maximale du contrat ne peut être supérieure à vingt-quatre mois pour les catégories visées aux a et b ci-dessus. Toutefois, dans le cas visé au b, lorsque la durée du stage est fixée par voie réglementaire, le contrat peut être conclu pour cette durée.

La durée maximale du contrat est également de vingt-quatre mois pour les étrangers visés au c lorsqu'ils ne sont pas soumis au régime de l'autorisation de travail prévue à l'article R. 341-7 du présent code. Pour les étrangers soumis à ce régime, la durée maximale du contrat est celle pour laquelle l'autorisation provisoire a été accordée. Si l'autorisation est renouvelée, la durée maximale est prolongée d'autant et le terme du contrat peut être reporté autant de fois que l'autorisation est renouvelée.

Pour les catégories de salariés visées au d, la durée du contrat ne peut être supérieure à celle de la période donnant lieu à l'octroi de l'aide financière.

Article D121-2

En application de l'article L. 122-1-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

Les exploitations forestières ;

La réparation navale ;

Le déménagement ;

L'hôtellerie et la restauration ;

Les spectacles ;

L'action culturelle ;

L'audiovisuel ;

L'information ;

La production cinématographique ;

L'enseignement ;

Les activités d'enquête et de sondage ;

L'édition phonographique ;

Les centres de loisirs et de vacances ;

L'entreposage et le stockage de la viande ;

Le sport professionnel ;

Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

Les activités [*des associations intermédiaires*] mentionnées à l'article L. 128 du code du travail ;

Les activités exercées dans le cadre de l'article L. 129-1 (2°).

La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Article D121-3

En cas d'application du 2° alinéa de l'article L. 122-3-8 l'indemnité prévue par l'article L. 122-3-4 du code du travail est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

Section 2 : Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Article D122-1

Le salarié qui souhaite se faire assister lors de l'entretien préalable à son licenciement dans les conditions fixées à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 doit communiquer à la personne qu'il aura choisie sur la liste établie pour le département la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La personne sollicitée confirme sa venue au salarié ou lui fait connaître immédiatement et par tous moyens qu'elle ne peut se rendre à l'entretien.

Le salarié informe l'employeur de sa démarche.

Article D122-2

La personne qui intervient [*lors d'un entretien préalable*] dans les conditions fixées à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 assiste et conseille le salarié. Elle exerce ces fonctions à titre gratuit.

Article D122-3

Les listes de personnes qui peuvent assister les salariés [*lors de l'entretien préalable*] sont préparées pour chaque département par le directeur départemental du travail et de l'emploi [*autorité compétente*] après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives sur le plan national siégeant à la Commission nationale de la négociation collective, dont les observations doivent être présentées dans le délai d'un mois.

Ces personnes sont choisies en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

Chaque liste est arrêtée par le préfet du département et publiée au recueil des actes administratifs du département. Elle est tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie [*information, publicité*].

Article D122-4

Les listes [*de personnes pouvant assister le salarié lors de l'entretien préalable*] visées à l'article D. 122-3 sont soumises à révision tous les trois ans [*périodicité*] Elles peuvent être complétées à toute époque en cas de besoin.

Article D122-5

Les frais de déplacements engagés par la personne qui assiste le salarié dans les conditions susmentionnées sont remboursés en application du décret n° 66-619 du 10 août 1966, modifié par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnes civiles sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés, de la manière suivante :

- s'ils sont fonctionnaires en activité, ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes

applicables au groupe auquel ils appartiennent ;

- s'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité, ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe I.

Pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, le remboursement des frais de déplacement engagés par le conseiller du salarié s'effectue sur la base du décret n° 89-271 du 12 avril 1989.

Article D122-5-1

Les conseillers du salarié qui ont effectué au moins quatre interventions au cours de l'année civile peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé du travail.

Article D122-6

Les employeurs sont remboursés mensuellement par l'Etat des salaires maintenus en application des dispositions de l'article L. 122-14-15 ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales leur incombant qui y affèrent.

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et leurs employeurs proportionnellement au temps passé par le conseiller salarié respectivement au sein de son entreprise et dans l'exercice de sa fonction d'assistance.

Ce remboursement est effectué au vu d'une demande établie par l'employeur et contresignée par le conseiller salarié mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien de la rémunération ainsi que les autres éléments nécessaires au calcul des sommes dues. Cette demande de remboursement est accompagnée d'une copie du bulletin de salaire correspondant ainsi que des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance.

En cas d'employeurs multiples, il sera produit autant de demandes de remboursement qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

Article D122-7

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 122-6, les conseillers du salarié rémunérés uniquement à la commission sont indemnisés directement dans les conditions ci-après :

Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions de conseiller, les conseillers du salarié rémunérés uniquement à la commission percevront une indemnité horaire égale à 1/1900 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente.

A cet effet, les intéressés devront produire copie de leur déclaration d'impôts ainsi qu'une attestation de revenus délivrée par le ou les employeurs.

Article D122-8

Les salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception des salariés visés à l'article D. 122-7, ont droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions de conseiller du salarié entre 8 heures et 18 heures soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.

Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 122-6.

Article D122-9

Lorsqu'un conseil de prud'hommes a ordonné d'office le remboursement des allocations de chômage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, le secrétaire-greffier [*greffier*] du conseil de prud'hommes, à l'expiration du délai d'appel, adresse à l'organisme concerné une copie certifiée conforme du jugement en précisant si ce dernier a fait ou non l'objet d'un appel.

La copie certifiée conforme du jugement est adressée par lettre simple à l'institution qui a versé les indemnités de chômage si celle-ci est désignée dans les pièces de la procédure ou, à défaut, à l'institution du lieu où demeure le salarié.

Lorsque le remboursement des allocations de chômage a été ordonné d'office par une cour d'appel, le secrétaire-greffier [*greffier*] de cette juridiction adresse à l'organisme concerné, selon les formes prévues à l'alinéa précédent, une copie certifiée conforme de la décision.

Article D122-10

La demande en recouvrement est portée devant le tribunal d'instance du lieu où demeure l'employeur [*ressort*]. Tout autre juge doit se déclarer d'office incompétent.

Article D122-11

La demande est formée par simple requête remise ou adressée au greffe.

Elle indique la dénomination, la forme et le siège social de l'institution et de l'employeur si ce dernier est une personne morale, ainsi que l'organe qui les représente légalement ; si l'employeur est une personne physique, elle indique ses nom, prénoms, profession et adresse.

Elle précise le montant des allocations dont le remboursement a été ordonné.

La copie certifiée conforme de la décision et un relevé de compte individuel de l'allocataire sont joints à la demande.

Article D122-12

Au vu de ces documents, le juge rend une ordonnance portant injonction de payer. La requête et l'ordonnance sont conservées au greffe, à titre de minute.

Les documents produits sont provisoirement conservés au greffe.

Article D122-13

Une copie certifiée conforme de la requête et de l'ordonnance est notifiée à l'employeur par le secrétaire-greffier [*greffier*] par lettre recommandée avec demande d'avis de réception [*condition de forme*].

Article D122-14

L'employeur peut s'opposer à l'ordonnance portant injonction de payer, en formant opposition devant le tribunal d'instance qui a rendu l'ordonnance [*juridiction compétente*].

L'opposition est formée dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance [*délai*].

Toutefois, si la notification n'a pas été faite à personne, l'opposition est recevable jusqu'à l'expiration du délai d'un mois suivant le premier acte signifié à personne ou, à défaut, suivant la première mesure d'exécution ayant pour effet de rendre indisponibles en tout ou partie les biens de l'employeur.

Article D122-15

A peine de nullité, l'acte de notification de l'ordonnance informe l'employeur qu'il doit payer à l'institution le montant des allocations versées sauf à former opposition s'il a à faire valoir des moyens de défense [*mentions obligatoires*].

Sous la même sanction, l'acte de notification [*contenu*] :

Indique le délai dans lequel l'opposition doit être formée, le tribunal devant lequel elle doit être portée et les formes selon lesquelles elle doit être faite ;

Avertit l'employeur qu'il peut prendre connaissance au greffe des documents produits par l'institution, et qu'à défaut d'opposition dans le délai indiqué il ne peut plus contester la créance et peut être contraint de la payer par toutes voies de droit.

Article D122-16

L'opposition est formée au greffe soit par déclaration contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Article D122-17

Le secrétaire-greffier [*greffier*] convoque l'employeur et l'institution par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quinze jours au moins avant la date de l'audience [*délai*].

Article D122-18

Si aucune des parties ne se présente [*non*], le tribunal constate l'extinction de l'instance. Celle-ci rend non avenue l'ordonnance portant injonction de payer.

Article D122-19

Le tribunal d'instance [*juridiction compétente*] statue sur l'opposition quel que soit le montant des allocations dont le remboursement a été réclamé. Le jugement du tribunal se substitue à l'ordonnance portant injonction de payer.

Le tribunal statue à charge d'appel lorsque le montant de la demande excède le taux de sa compétence en dernier ressort.

Article D122-20

Si, dans son opposition, l'employeur prétend que le remboursement des indemnités de chômage a été ordonné dans un cas où cette mesure est exclue par la loi, le tribunal d'instance renvoie l'affaire à la juridiction qui a statué aux fins d'une rétractation éventuelle du jugement sur ce point. La rétractation ne peut en aucun cas remettre en question la chose jugée entre l'employeur et le travailleur licencié, ni l'appréciation portée par la juridiction sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le secrétaire-greffier du tribunal d'instance transmet aussitôt le dossier de l'affaire à cette juridiction.

Le secrétaire-greffier de la juridiction qui a statué convoque l'institution et l'employeur, selon le cas, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes ou devant la chambre sociale de la cour d'appel, quinze jours au moins à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La juridiction qui a statué se prononce sur l'ensemble du litige résultant de l'opposition et est habilitée à liquider la somme due par l'employeur à l'institution.

La décision qui se prononce sur la demande de rétractation est mentionnée sur la minute et sur les expéditions du jugement.

L'auteur d'une demande dilatoire ou abusive de rétractation peut être condamné à une amende civile de 15 à 1500 euros.

Article D122-21

En l'absence d'opposition dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance portant

injonction de payer [*délai*], quelles que soient les modalités de la notification, ou en cas de désistement de l'employeur qui a formé opposition, l'institution peut demander l'apposition sur l'ordonnance de la formule exécutoire.

L'ordonnance produit tous les effets d'un jugement contradictoire. Elle n'est pas susceptible d'appel.

Article D122-22

La demande tendant à l'apposition de la formule exécutoire est formée au greffe soit par déclaration, soit par lettre simple.

Article D122-23

Les documents produits par l'institution et conservés provisoirement au greffe lui sont restitués sur sa demande dès l'opposition ou au moment où l'ordonnance est revêtue de la formule exécutoire.

Article D122-24

En cas de pourvoi en cassation dirigé contre une décision qui a condamné un employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application des dispositions de l'article L. 122-14-4 du code du travail, la cassation du chef de la décision qui emporte condamnation au profit du salarié atteint le chef de la décision qui ordonne d'office le remboursement des indemnités de chômage.

Section 5 : Protection de la maternité et éducation des enfants

Article D122-25

En application de l'article L. 122-25-4, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre

mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1.

Article D122-26

La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap bénéficier des jours de congé de présence parentale mentionné à l'article L. 122-28-9 est fixée à trois ans.

Tous les six mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie de ce droit à congé fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, tel que prévu à l'article R. 122-11-2 et qui doit être envoyé à l'employeur. En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur fixées au quatrième alinéa de l'article L. 122-28-9 s'appliquent.

Chapitre III : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article D123-1

Les conventions prévues à l'article L. 123-4-1 sont conclues entre l'Etat et l'entreprise, après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article D123-2

Chaque convention fixe l'objet, le contenu, le délai de réalisation et les conditions de diffusion de l'étude, ainsi que le montant de l'aide financière de l'Etat.

Article D123-3

L'aide financière de l'Etat est au plus égale, pour chaque convention, à 70 p. 100 des frais d'intervention (hors taxe) du consultant chargé de l'étude. Elle ne peut excéder 10 700 euros.

Article D123-4

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel reçoivent l'étude pour avis et sont consultés sur les suites à lui donner. L'étude est également communiquée aux délégués syndicaux. L'étude et les avis recueillis sont communiqués au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D123-5

Dans le cas de non-respect de la convention par l'entreprise, l'aide de l'Etat fait l'objet d'un ordre de reversement.

Article D123-6

L'octroi de l'aide financière prévue à l'article 18 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983

portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est subordonné à la signature préalable d'un contrat, entre l'Etat et l'employeur ou une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, ci-après dénommé contrat pour l'égalité professionnelle, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Ce contrat est consécutif à la conclusion de tout accord collectif, en application de l'article L. 131-2, comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou d'un plan d'égalité professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 123-4.

Dans le cadre d'un plan d'égalité professionnelle, à défaut d'accord collectif, ou en l'absence d'organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, l'octroi de l'aide est subordonné à une décision prise par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article D123-7

Le contrat pour l'égalité professionnelle précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur. Ceux-ci ont pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, l'établissement ou le secteur professionnel concerné, par l'adoption de mesures de sensibilisation, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

Le contrat précise le montant de l'aide, ses modalités de versement et les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation de ces engagements.

A ce titre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont régulièrement informés de l'exécution des engagements souscrits dans le contrat. Un compte rendu est également adressé au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au chargé de mission départemental des droits des femmes et de l'égalité.

Article D123-8

Le contrat pour l'égalité professionnelle est conclu au nom de l'Etat par le préfet de région ou, si son champ d'application excède le cadre régional, par le ministre chargé des droits des femmes.

Article D123-9

La participation financière aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour l'égalité professionnelle, déduction faite de la taxe sur la valeur ajoutée, est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage, qui est variable selon la nature et le contenu des actions :

a) 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;

b) 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation dudit plan ; sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan ;

c) 50 % des autres coûts.

Cette aide n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

Article D123-10

Dans le cas de non-respect du contrat par l'entreprise ou l'organisation professionnelle ou interprofessionnelle, l'aide de l'Etat fait l'objet d'un ordre de reversement.

Article D123-11

Une évaluation des engagements souscrits et des mesures concrètes mises en oeuvre est effectuée au terme du contrat, sous la responsabilité de l'employeur ou de l'organisation professionnelle signataire du contrat pour l'égalité professionnelle, et transmise au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Une synthèse annuelle est présentée par le service des droits des femmes et de l'égalité au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes institué par l'article L. 330-2.

Chapitre IV : Travail temporaire.

Article D124-1

L'indemnité prévue à l'article L. 124-4-4 du code du travail est prise en compte pour la détermination de la rémunération totale visée au premier alinéa de l'article L. 223-11 du code du travail.

Article D124-2

En application de l'article L. 124-2-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail temporaire peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

Les exploitations forestières ;

La réparation navale ;

Le déménagement ;

L'hôtellerie et la restauration ;

Les spectacles ;

L'action culturelle ;

L'audiovisuel ;

L'information ;

La production cinématographique ;

L'enseignement ;

Les activités d'enquête et de sondage ;

L'édition phonographique ;

Les centres de loisirs et de vacances ;

L'entreposage et le stockage de la viande ;

Le sport professionnel ;

Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Chapitre IX : Services aux personnes

Section 1 : Chèque emploi-service universel

Article D129-1

Les particuliers employeurs qui ont l'obligation de déclarer au Centre national de traitement du chèque emploi-service universel les salariés qu'ils rémunèrent avec des chèques emploi-service universels doivent accepter d'acquitter les contributions et les cotisations sociales par prélèvement sur leur compte.

Le chèque emploi-service universel mentionne le nom du tireur du chèque ou celui du bénéficiaire du titre spécial de paiement qui rémunère un service au moyen de ce titre. Lorsqu'elles financent des chèques emploi-service universels pour leurs administrés, les personnes publiques et les personnes privées chargées d'une mission de service public peuvent, avec l'accord de la personne bénéficiaire ou, si celui-ci ne peut être recueilli, avec l'accord de son représentant légal, stipuler payable à une association ou entreprise de service dénommée le chèque emploi-service universel qui a la nature d'un titre spécial de paiement dès lors que l'incapacité de la personne bénéficiaire à effectuer le choix d'un intervenant à son domicile est établie.

En cas de nécessité urgente d'attribuer des prestations sociales ou de mettre en oeuvre un service à la personne, l'organisme qui finance en tout ou partie le chèque emploi-service universel peut, à titre exceptionnel, utiliser un chèque emploi-service universel qui n'est pas nominatif jusqu'à son attribution à son bénéficiaire.

Un autre moyen de paiement peut être émis, en remplacement du chèque ou du titre spécial de paiement, par les établissements de crédit, institutions ou services habilités par l'article L. 518-1 du code monétaire et financier à effectuer des opérations de banque. Les organismes spécialisés habilités à émettre des titres spéciaux de paiement peuvent émettre un autre instrument de paiement prépayé dématérialisé en remplacement du titre spécial de paiement.

Article D129-2

La déclaration mentionnée à l'article D. 129-1 (volet social) comporte les mentions suivantes :

1. Mentions relatives à l'employeur :

- nom, prénom et adresse ;

- références bancaires.

2. Mentions relatives au salarié :

- nom, nom d'époux et prénom ;

- numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ou date et lieu de naissance du salarié ;

- adresse.

3. Mentions relatives à l'emploi et aux cotisations :

- nombre d'heures de travail effectuées ;

- période d'emploi ;

- salaires horaire et total nets versés ;

- option retenue pour le calcul des contributions et cotisations sociales : assiette forfaitaire ou réelle.

4. Date et signature de l'employeur.

Article D129-3

Le volet social est adressé par l'employeur à un organisme de recouvrement de sécurité sociale, désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, au plus tard à la fin du mois au cours duquel le salarié a effectué sa prestation ou dans les quinze jours suivant le versement de la rémunération. Pour la gestion des missions mentionnées au présent article, l'organisme de recouvrement adhère à une convention établie par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Cet organisme assure le calcul et le recouvrement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, il délivre une attestation d'emploi permettant au salarié

de justifier de ses droits aux prestations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Il délivre également une attestation annuelle permettant à l'employeur de justifier de son droit à la réduction d'impôt prévue par l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

Lorsque le particulier employeur bénéficie de l'allocation prévue au I de l'article L. 531-5 du code de la sécurité sociale, et par dérogation aux dispositions du présent article, l'emploi doit être déclaré selon les modalités prévues à l'article L. 531-8 du même code. Lorsque l'employeur bénéficie de l'une des allocations prévues aux articles L. 841-1 et L. 842-1 du code de la sécurité sociale, en vertu de la réglementation applicable avant le 1er janvier 2004, l'emploi doit être déclaré selon les modalités prévues aux articles L. 841-4, L. 842-4, D. 841-2 et D. 842-4 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction en vigueur avant cette même date.

Article D129-4

Les taux et l'assiette des cotisations de sécurité sociale sont ceux en vigueur dans le département de résidence de l'employeur au jour de la réception du volet social. Le salaire minimum de croissance retenu pour l'application de l'article 70 de la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale et le plafond de la sécurité sociale sont ceux en vigueur au jour de la réception du volet social.

Article D129-5

Les volets sociaux reçus jusqu'au quinzième jour du mois civil donnent lieu à prélèvement automatique des contributions et cotisations sociales le dernier jour du mois suivant, sur le compte désigné par l'employeur.

Article D129-6

Lorsque le volet social n'est pas adressé dans le délai prescrit à l'article D. 129-3, il est fait application des articles R. 243-16, R. 243-19, R. 243-19-1 et R. 243-20 du code de la sécurité sociale. Lorsque le prélèvement des cotisations sociales n'est pas honoré, il est fait application des dispositions des articles R. 243-18, R. 243-19, R. 243-19-1, R. 243-20, R. 243-20-3 et R. 243-21 du code de la sécurité sociale.

Article D129-7

Le chèque emploi service universel qui a la nature d'un titre spécial de paiement, dénommé " chèque emploi service universel préfinancé ", est émis sur support papier, par des organismes et établissements spécialisés ou par les établissements mentionnés au

premier alinéa de l'article L. 129-7, habilités par l'Agence nationale des services à la personne.

L'habilitation peut être étendue à l'émission d'un chèque emploi service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement, émis sous forme dématérialisée, conformément aux dispositions du quatrième alinéa de l'article D. 129-1.

L'habilitation porte, d'une part, sur l'émission des chèques emploi service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement, préfinancés par des personnes physiques ou morales pour être attribués aux bénéficiaires mentionnés à l'article L. 129-8 et, d'autre part, sur le remboursement des chèques emploi service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement, dans les conditions fixées aux articles L. 129-10, D. 129-8, D. 129-9 et D. 129-12, aux salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services mentionnés à l'article L. 129-1, aux assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, et aux organismes et personnes visés au 2° de l'article L. 129-5.

L'habilitation nationale est délivrée par l'Agence nationale des services à la personne, après avis de la Banque de France et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Les décisions d'habilitation ou de refus d'habilitation font l'objet de notifications écrites. La liste des organismes et établissements habilités à émettre le chèque emploi service universel préfinancé est publiée au Bulletin officiel du ministère chargé de l'emploi ainsi que sur le site internet de l'Agence nationale des services à la personne.

L'émetteur du chèque emploi service universel préfinancé est tenu de faire figurer de façon visible son numéro d'habilitation dans tout contrat ou accord conclu avec les personnes physiques ou morales qui en assurent le préfinancement.

Article D129-7-1

Tout émetteur du chèque emploi service universel préfinancé habilité conformément aux articles L. 129-7 et D. 129-7 notifie à l'Agence nationale des services à la personne, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, toute modification substantielle qu'il souhaite apporter aux modalités et processus décrits dans son dossier de demande d'habilitation.

L'Agence nationale des services à la personne notifie à l'émetteur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sa décision d'acceptation ou de refus des modifications qui lui ont été communiquées. Sa décision est prise après avis de la Banque de France et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et, en cas d'acceptation, publiée au Bulletin officiel du ministère chargé de l'emploi ainsi que sur le site internet de l'Agence nationale des services à la personne.

En cas d'urgence motivée, l'émetteur habilité peut mettre en oeuvre les modifications qu'il estime nécessaires, sans attendre la décision d'acceptation ou de refus de l'Agence nationale des services à la personne.

Article D129-8

Pour être habilités, les émetteurs qui fabriquent et distribuent le chèque emploi-service universel qui a la nature d'un titre spécial de paiement doivent :

1° Conformément à l'article L. 129-7, se faire ouvrir un compte spécifique bancaire ou postal sur lequel sont obligatoirement versés, à l'exclusion de tous autres, les fonds perçus en contrepartie de la cession des titres. Le montant de ce compte, égal à la contre-valeur des titres spéciaux de paiement en circulation, garantit le remboursement aux intervenants des titres spéciaux de paiement valablement émis et utilisés. L'encours de cette contrepartie doit être de 300 000 € au moins. Le compte doit faire l'objet d'une

dotation initiale à hauteur de ce montant au moins.

Un émetteur habilité est autorisé à ouvrir plusieurs de ces comptes dans un ou plusieurs établissements bancaires ou centres de chèques postaux, sous réserve que leur solde cumulé soit à tout moment supérieur au montant minimum. Il peut opérer des virements d'un compte spécifique à l'autre. Sous la responsabilité de l'émetteur, les sommes portées au crédit des comptes spécifiques de chèque emploi-service universel peuvent faire l'objet de placements temporaires sous réserve que leur montant demeure à tout moment immédiatement réalisable à leur valeur nominale initiale.

En cas de falsification, d'altération, de destruction ou de vol lors de l'expédition de chèques emploi-service universels, ce compte spécifique de réserve peut être utilisé sous condition de restauration de son montant, au plus tard sept jours francs après mobilisation de tout ou partie de celui-ci.

2° Tenir une comptabilité appropriée permettant :

- la vérification permanente de la liquidité de la contre-valeur des chèques emploi-service universels en circulation ;
- le contrôle permanent et la justification comptable de tous les flux financiers, à partir de l'émission jusqu'au remboursement.

3° Justifier des capacités suivantes :

- a) S'engager à constituer un réseau d'associations et d'entreprises affiliées recevant le chèque emploi-service universel en paiement de leurs prestations, couvrant l'ensemble du territoire national ;
- b) Assurer la sécurité à toutes les étapes du processus prenant en compte les objectifs de sécurité définis par la banque de France dans le cadre de sa mission de surveillance ;
- c) Garantir la contre-valeur des titres valablement émis et utilisés à la personne physique ou morale assurant le service rémunéré par le chèque emploi-service universel ;
- d) Vérifier que les assistants maternels sont agréés en application de l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles, que les associations ou les entreprises de services sont agréées en application de l'article L. 129-1 du code du travail, que les organismes et personnes relevant des catégories mentionnées aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou de l'article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles, ont été créés et exercent régulièrement ;
- e) Recueillir auprès des bénéficiaires particuliers employeurs l'attestation de la déclaration de leurs salariés ;
- f) Conserver les informations relatives aux chèques emploi-service universels, y compris des fichiers de commande nominative, pendant une période de dix ans au-delà de l'année en cours. Passé ce délai, il pourra être procédé à la destruction de celles-ci ;
- g) Restituer les informations synthétiques, le cas échéant, à la demande des financeurs en vue notamment d'une information et du contrôle de l'administration fiscale et sociale ;
- h) Mettre en place toutes dispositions propres à assurer la sécurité physique et financière des titres prépayés ;
- i) Mettre en place un dispositif de contrôle interne visant à s'assurer de la maîtrise des risques.

Le manquement à l'une de ces obligations peut donner lieu à une suspension ou un retrait d'habilitation par l'Agence nationale des services à la personne.

Les organismes et établissements habilités à émettre le chèque emploi service universel préfinancé, sur support papier ou sous forme dématérialisée, perçoivent une rémunération de la part des personnes physiques ou morales qui en assurent le préfinancement.

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi précise, pour les émetteurs habilités et les organismes et établissements candidats, les conditions relatives à l'émission et au remboursement du chèque emploi service universel préfinancé.

Article D129-8-1

Tout émetteur habilité notifie sans délai à l'Agence nationale des services à la personne, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception : 1° Tout rachat, reprise ou prise de contrôle par une ou plusieurs personnes physiques ou morales tierces, toute cession ou cessation de l'entreprise ou de l'activité au titre de laquelle l'organisme ou l'établissement est habilité ainsi que toute ouverture d'une procédure visée au livre VI du code de commerce relatif aux difficultés des entreprises ; 2° Tout dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus dont la validation a permis la délivrance de l'habilitation ; 3° Les dispositions qu'il a prises pour garantir la continuité du remboursement des chèques emploi service universel préfinancés émis par lui, en cas de suspension ou de retrait de l'habilitation, ou en cas d'arrêt de l'activité d'émission du chèque emploi service universel préfinancé pour laquelle il est habilité. L'Agence nationale des services à la personne peut, à tout moment, demander à l'émetteur habilité l'actualisation des pièces de son dossier de demande d'habilitation, afin d'apprécier les conditions de maintien de l'habilitation. Dans les cas visés aux 1°, 2° et 3° ci-dessus, l'Agence nationale des services à la personne saisit pour avis la Banque de France et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale. Avant de suspendre ou retirer l'habilitation, l'Agence nationale des services à la personne notifie son intention à l'émetteur habilité, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et l'invite à faire connaître ses observations. Celui-ci dispose à cet effet d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de cette notification. Les décisions de suspension ou de retrait de l'habilitation d'un émetteur sont publiées au Bulletin officiel du ministère chargé de l'emploi ainsi que sur le site internet de l'Agence nationale des services à la personne.

Article D129-8-2

Le suivi et le contrôle de l'activité d'émission du chèque emploi service universel préfinancé, au titre de laquelle les émetteurs sont habilités par l'Agence nationale des services à la personne, est effectué par celle-ci avec l'appui de la Banque de France et de l'Agence centrale des organismes de sécurité, sans préjudice des compétences de la Banque de France définies à l'article L. 141-4 du code monétaire et financier et de celles de l'autorité de contrôle des établissements de crédit lorsque l'émetteur est un établissement de crédit défini à l'article L. 511-9 du même code.

Avant le 30 avril de chaque année, l'émetteur habilité du chèque emploi service universel préfinancé transmet à l'Agence nationale des services à la personne ainsi qu'à la Banque de France, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

1° Un rapport d'activité portant sur l'année civile d'émission écoulée. Ce rapport expose par ailleurs les perspectives d'activité de l'émetteur pour l'année en cours ;

2° Un rapport relatif à la sécurité des différents processus de traitement du chèque emploi service universel préfinancé émis par lui, portant sur l'année civile d'émission écoulée. Ce rapport prend la forme d'une réponse à un questionnaire, fourni par la Banque de France aux émetteurs habilités au plus tard soixante jours avant la date limite de réponse.

Avant le 30 juin de chaque année, tout émetteur habilité, autre qu'un établissement de crédit, transmet à l'Agence nationale des services à la personne, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un rapport sur la gestion au cours de l'année civile d'émission écoulée du ou des comptes bancaires spécifiques de garantie prévus par le troisième alinéa de l'article L. 129-7.

S'il est constaté que l'émetteur habilité ne respecte pas les prescriptions fixées au 1° de l'article D. 129-8, l'habilitation peut être suspendue ou retirée sur décision de l'Agence nationale des services à la personne, après avis de la Banque de France.

Avant de suspendre ou retirer l'habilitation, l'Agence nationale des services à la personne notifie son intention à l'émetteur habilité, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et l'invite à faire connaître ses observations. Celui-ci dispose à cet effet d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de cette notification.

Les décisions de suspension ou de retrait de l'habilitation d'un émetteur sont publiées au Bulletin officiel du ministère chargé de l'emploi ainsi que sur le site internet de l'Agence nationale des services à la personne.

En cas de retrait de son habilitation à émettre le chèque emploi service universel préfinancé, l'organisme ou l'établissement concerné cesse sans délai d'émettre le chèque emploi service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement et de faire état de son habilitation, dans tous contacts, toute documentation financière ou commerciale et sur tous les médias. Il informe sans délai l'Agence nationale des services à la personne des mesures prises.

Article D129-8-3

L'Agence nationale des services à la personne et la Banque de France peuvent échanger toutes informations relatives au chèque emploi service universel préfinancé, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives.

Article D129-9

Les émetteurs mentionnés au deuxième alinéa de l'article D. 129-7 peuvent recourir à une structure commune pour procéder au traitement des chèques emploi-service universels en vue de leur remboursement. Par délégation des émetteurs, celle-ci est soumise aux mêmes obligations relatives au remboursement des intervenants affiliés.

Ces émetteurs adressent aux organismes qui financent en tout ou partie des chèques emploi-service universels une information à transmettre au bénéficiaire du chèque emploi-service universel relative à la déclaration de cotisations sociales (volet social) et à l'obligation préalable de se déclarer comme employeur avant toute embauche d'un salarié à domicile, le modèle d'attestation fiscale que l'entreprise doit adresser chaque année aux bénéficiaires de celle-ci et le modèle du bordereau leur permettant la tenue d'une comptabilité chèque à chèque.

Ces émetteurs adressent aux associations et entreprises de services affiliées le modèle d'attestation de dépenses qu'elles doivent fournir chaque fin d'année à leurs clients.

Ces émetteurs perçoivent de la part des personnes morales assurant le service rémunéré par chèque emploi-service universel une rémunération relative au remboursement des chèques emploi-service universels.

Article D129-10

L'organisme qui finance en tout ou partie des chèques emploi-service universels délivre chaque année au bénéficiaire des services rémunérés par les chèques emploi-service

universels une attestation fiscale comprenant une information relative aux régimes fiscaux applicables mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article.

Article D129-11

A la commande ou au plus tard à la livraison, l'organisme qui finance en tout ou partie un chèque emploi-service universel règle à l'émetteur la contre-valeur des titres spéciaux de paiement commandés, afin que celui-ci constitue dans le compte spécial mentionné à l'article D. 129-9 les provisions nécessaires pour en garantir le remboursement. L'émetteur est réputé disposer d'un mandat de gestion de ces fonds, dont il n'est pas propriétaire. Cependant, les intérêts de trésorerie produits par le compte spécial lui restent dus.

Le service de l'émetteur est réputé rendu à la remise des chèques emploi-service universels au financeur mentionné au premier alinéa ou à toute personne indiquée par ce dernier.

Dès lors que la remise des chèques emploi-service universels au financeur ou à toute autre personne indiquée par ce dernier est constatée, ni celui-ci, ni les bénéficiaires des services rémunérés par les chèques emploi-service universels ne peuvent faire jouer la responsabilité de l'émetteur en cas de vol ou de perte des chèques.

Article D129-12

Les émetteurs mentionnés au deuxième alinéa de l'article D. 129-7 communiquent à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale les informations nécessaires à la vérification de la déclaration régulière des salariés mentionnés au premier alinéa de l'article L. 129-5.

Article D129-13

Le réseau des intervenants est constitué des personnes physiques et morales mentionnées à l'article L. 129-1 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 129-5.

Pour être affiliés au réseau, les intervenants qui sont autorisés ou agréés adressent à l'émetteur ou à l'organisme chargé du remboursement au plus tard lors de la première demande de remboursement une attestation d'agrément ou d'autorisation.

Les retraits ou suspensions d'agrément ou d'autorisation sont notifiés par l'Agence nationale des services à la personne à tous les émetteurs de chèques emploi-service universels habilités. La responsabilité des émetteurs en cas de remboursement de chèque

emploi-service universel à de tels intervenants ne saurait être mise en cause tant que cette notification n'a pas été faite.

Une convention peut être conclue, le cas échéant, entre l'Agence nationale des services à la personne et les émetteurs en vue de dresser une liste unifiée des intervenants accessibles à tous.

Les associations et les entreprises de services mentionnées à l'article L. 129-1 délivrent à la fin de chaque année une attestation de dépenses aux utilisateurs de chèque emploi-service universel.

Section 3 : Agence nationale des services à la personne.

Article D129-16

L'Agence nationale des services à la personne est placée sous la tutelle du ministre chargé de l'emploi. Elle coordonne l'ensemble des initiatives relatives à la promotion et au développement des services à la personne ainsi qu'au développement de l'emploi dans ce secteur, en lien avec les services administratifs et les partenaires privés intéressés, sans préjudice des compétences des collectivités territoriales.

Pour exercer sa mission, l'agence :

1° Suit la mise en oeuvre d'un programme d'action relatif aux services à la personne. A ce titre, elle favorise l'entrée de nouveaux acteurs dans le secteur et soutient leur installation ; elle favorise la création d'emplois nouveaux dans les services à la personne et l'innovation ;

2° Favorise la promotion et l'évaluation de la qualité des services rendus aux personnes, en coordination avec les organismes compétents, notamment les organismes de certification et le Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale ;

3° Assure un rôle d'observatoire statistique de l'évolution de l'emploi dans le secteur en lien avec l'ensemble des réseaux statistiques des ministères, collectivités locales et partenaires compétents ;

4° Favorise la négociation collective avec les partenaires sociaux et les acteurs du secteur et veille à développer et à évaluer les filières de formation en vue d'améliorer les conditions d'exercice des métiers des services à la personne et d'accès à ces métiers, ainsi qu'à la professionnalisation du secteur ;

5° Coordonne le développement du chèque emploi-service universel avec l'ensemble des partenaires intéressés. Elle habilite les émetteurs de chèques emploi-service universel qui ont la nature d'un titre spécial de paiement ;

6° Assure l'information des particuliers, des salariés, des employeurs et des administrations sur les règles applicables au secteur des services à la personne.

Article D129-17

L'Agence nationale des services à la personne est administrée par un conseil de quarante-huit membres qui comprend :

1° Quinze représentants de l'Etat : quatre représentants du ministre chargé de l'emploi, trois représentants du ministre chargé des finances, un représentant du ministre chargé de la santé, un représentant du ministre chargé de la famille, un représentant du ministre chargé des personnes âgées et des personnes handicapées, un représentant du ministre de l'intérieur, un représentant du ministre chargé des collectivités locales, un représentant du ministre chargé de l'agriculture, un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale, un représentant du ministre chargé des petites et moyennes entreprises et de l'artisanat ;

2° Cinq représentants des collectivités territoriales et de leurs groupements : deux représentants des maires désignés par l'Association des maires de France, deux représentants des présidents de conseils généraux désignés par l'Assemblée des départements de France, un représentant des présidents de conseils régionaux désignés par l'Association des régions de France ;

3° Cinq représentants du secteur des professionnels des services à la personne ;

4° Cinq représentants d'organisations professionnelles nommés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises et du ministre chargé de l'emploi ;

5° Cinq représentants des organisations syndicales de salariés ;

6° Trois représentants des organismes nationaux de sécurité sociale : un représentant de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, un représentant de la Caisse nationale des allocations familiales, un représentant de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ;

7° Un représentant des émetteurs du chèque emploi-service universel ;

8° Neuf personnalités qualifiées, dont au moins un parlementaire et un élu local.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour une durée de trois ans, renouvelable, par arrêté du ministre qu'ils représentent en ce qui concerne les représentants de l'Etat, et par arrêté du ministre chargé de l'emploi pour les autres membres. Un suppléant est nommé pour chaque membre titulaire dans les mêmes conditions.

La perte de la qualité au titre de laquelle un membre relevant des 2° à 7° ci-dessus a été nommé entraîne sa démission de plein droit du conseil d'administration.

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un membre titulaire ou suppléant du conseil d'administration, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions, dans un délai de deux mois à compter de cette vacance, pour la durée du mandat restant à courir.

Article D129-18

Le président du conseil d'administration de l'Agence nationale des services à la personne est choisi parmi les membres du conseil d'administration ayant la qualité de parlementaire ou d'élu local. Il est nommé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article D129-19

Le conseil d'administration de l'Agence nationale des services à la personne se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son président, qui fixe l'ordre du jour.

Il est réuni de plein droit à la demande écrite d'un tiers de ses membres ou à celle du ministre de tutelle, sur les points de l'ordre du jour déterminés par eux, dans un délai d'un mois suivant la demande.

L'ordre du jour est porté à la connaissance des membres du conseil d'administration au moins dix jours avant la réunion.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins de ses membres est présente. Si ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau sur le même ordre du jour : il délibère alors quel que soit le nombre de membres présents.

Article D129-20

Le président et les membres du conseil d'administration de l'Agence nationale des services à la personne ne peuvent prendre ou conserver aucun intérêt ni occuper aucune fonction dans les entreprises traitant avec l'établissement pour des marchés de travaux, de fournitures et de prestations de services, ni assurer des prestations pour ces entreprises.

Les membres du conseil d'administration ne sont pas rémunérés. Toutefois, ils bénéficient des indemnités de déplacement et de séjour prévues par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Article D129-21

Un commissaire du Gouvernement est nommé auprès de l'Agence nationale des services à la personne par le ministre chargé de l'emploi.

Les délibérations sont prises à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le directeur général de l'agence, le commissaire du Gouvernement, le contrôleur financier et l'agent comptable assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le conseil d'administration entend le ministre de tutelle à sa demande.

Le conseil d'administration, son président ou le commissaire du Gouvernement peut également inviter à assister à tout ou partie de ses réunions toute personne qu'il souhaite entendre, notamment les signataires de la convention nationale pour le développement des services à la personne du 22 novembre 2004.

Article D129-22

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'établissement.

Il délibère notamment sur son budget et arrête le compte financier.

Il délibère également sur la participation à des organismes dotés de la personnalité morale, sur l'acceptation des dons et legs et sur les transactions.

Dans la limite des crédits votés à cet effet, le comité des engagements attribue les subventions mentionnées à l'article D. 129-23.

Les délibérations du conseil d'administration relatives à l'état prévisionnel des recettes et des dépenses ou à ses modifications ainsi qu'au compte financier sont exécutoires dans les conditions fixées par le décret n° 99-575 du 8 juillet 1999 relatif aux modalités d'approbation de certaines décisions financières des établissements publics de l'Etat.

Les autres délibérations deviennent exécutoires de plein droit vingt jours après leur réception par le ministre exerçant la tutelle de l'établissement, s'il n'a pas fait connaître dans ce délai son opposition motivée.

Article D129-23

Un comité des engagements présidé par le directeur général de l'Agence nationale des services à la personne est chargé d'attribuer les subventions de l'agence en faveur de la création d'emplois dans les services à la personne et l'innovation.

Il est composé des membres du conseil d'administration suivants :

1° Trois représentants du ministre chargé de l'emploi ;

2° Deux représentants du ministre chargé de l'économie et des finances ;

3° Deux représentants du secteur des services à la personne.

Article D129-24

Un comité scientifique présidé par un membre du conseil d'administration de l'Agence nationale des services à la personne et composé de personnels du ministère chargé de l'emploi peut être consulté par le conseil d'administration et le directeur de l'agence qui le sollicitent pour des expertises, des évaluations et des études prospectives en lien avec le développement des services à la personne, notamment le suivi de l'emploi dans les secteurs professionnels de l'artisanat.

Article D129-25

L'Agence nationale des services à la personne dispose dans chaque département d'un délégué territorial nommé sur proposition du préfet par le directeur général de l'agence parmi les personnels de l'Etat. Le délégué territorial représente l'agence dans le département.

Article D129-26

Le directeur général de l'Agence nationale des services à la personne est nommé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Il prépare les délibérations du conseil d'administration et s'assure de leur exécution.

Il exerce la direction administrative, technique et financière de l'agence. Il est l'ordonnateur des recettes et des dépenses. Il prépare les délibérations du comité des engagements.

Il passe au nom de l'agence toute convention et contrat. Il représente l'agence en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il recrute et a autorité sur l'ensemble du personnel.

Le directeur général peut déléguer sa signature à d'autres agents, à l'exclusion de l'agent comptable.

Article D129-27

Les ressources de l'Agence nationale des services à la personne comprennent :

1° Les subventions de l'Etat ;

2° Les financements qu'elle peut recevoir des collectivités locales et d'autres organismes privés ou publics ;

3° Les financements obtenus de l'Union européenne ;

4° Les recettes des publications et documents, conseils, opérations d'ingénierie ou de communications qu'elle réalise ;

5° De façon générale, toutes les recettes autorisées par les lois et règlements.

Dans le cas où l'état annuel des prévisions de dépenses et de recettes n'aurait pas été adopté par le conseil d'administration ou l'autorité de tutelle avant le début de l'année, les opérations de recettes et de dépenses seront effectuées sur la base de l'état des prévisions de recettes et de dépenses de l'exercice précédent.

Article D129-28

Les dépenses de l'Agence nationale des services à la personne comprennent les frais de personnel qui ne sont pas pris en charge par l'Etat, les frais de fonctionnement et d'équipement, les subventions en faveur de la création d'emplois dans les services à la personne et l'innovation et, d'une manière générale, toutes dépenses nécessaires à l'activité de l'établissement.

Article D129-29

L'Agence nationale des services à la personne est soumise au régime financier et comptable fixé par les dispositions du décret n° 53-1227 du 10 décembre 1953 relatif à la réglementation comptable applicable aux établissements publics nationaux à caractère administratif et du décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique.

Le contrôle économique et financier de l'agence est exercé dans les conditions prévues par le décret du 25 octobre 1935 relatif au contrôle financier de l'Etat sur les offices et établissements publics autonomes.

L'agent comptable est nommé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Section 4 : Aide financière.

Article D129-30

Les bénéficiaires de l'aide financière prévue à l'article L. 129-13 sont les salariés ou agents des personnes physiques ou morales de droit public ou de droit privé. Sont

également bénéficiaires de cette aide le chef d'entreprise ou, si l'entreprise est une personne morale, son président, son directeur général, son ou ses directeurs généraux délégués, ses gérants ou les membres de son directoire, dès lors que cette aide peut bénéficier également à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.

Article D129-31

Le montant maximum de l'aide financière prévue à l'article L. 129-13 est fixé à 1 830 euros par année civile et par bénéficiaire ayant eu recours à un ou plusieurs services financés par cette aide. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi, du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé de la sécurité sociale porte révision annuelle du montant maximum de cette aide en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages.

Ce montant ne peut excéder le coût des services supportés par le bénéficiaire.

L'aide est destinée soit à faciliter l'accès aux salariés à des services aux personnes et aux familles développés au sein de l'entreprise, soit à financer des activités entrant dans le champ des services mentionnés à l'article L. 129-1 et des activités de service assurées par les organismes mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et les personnes mentionnées à l'article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles, ou par des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du même code.

Article D129-32

Le comité d'entreprise ou l'entreprise qui verse l'aide financière prévue à l'article L. 129-13 doit, aux fins de contrôle, établir au titre de chaque année civile un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés de l'entreprise et autres personnes mentionnées à l'article D. 129-30.

Article D129-33

Le comité d'entreprise qui verse l'aide financière prévue à l'article L. 129-13 doit transmettre à son entreprise, dans les dix premiers jours du mois de janvier de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide, l'identité des bénéficiaires et le montant qui leur a été versé à ce titre au cours de l'année civile précédente.

Article D129-34

L'employeur communique au bénéficiaire de l'aide avant le 1er février de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide versée par le comité d'entreprise ou l'entreprise au cours de l'année écoulée, une attestation mentionnant le montant total de celle-ci et précisant son caractère non imposable.

La déclaration annuelle prévue par l'article 87 du code général des impôts, souscrite par l'entreprise, mentionne, pour chaque bénéficiaire, le montant de l'aide accordée par le comité d'entreprise ou par l'entreprise.

Section 5 : Agréments des associations et entreprises de services à la personne.

Article D129-35

Les activités de services à la personne à domicile relatifs à la garde des enfants, à l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile et aux tâches ménagères et familiales, au titre desquelles les associations et les entreprises sont agréées en application de l'article L. 129-1, sont les suivantes :

1° Entretien de la maison et travaux ménagers ;

2° Petits travaux de jardinage y compris les travaux de débroussaillage ;

3° Prestations de petit bricolage dites "hommes toutes mains" ;

4° Garde d'enfant à domicile ;

5° Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile ;

6° Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;

7° Livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;

8° Collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit

comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;

9° Assistance aux personnes âgées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;

10° Assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;

11° Garde-malade, à l'exclusion des soins ;

12° Aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;

13° Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;

14° Accompagnement des enfants dans leurs déplacements, des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;

15° Livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;

16° Assistance informatique et internet à domicile ;

17° Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;

18° Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;

19° Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;

20° Assistance administrative à domicile ;

21° Les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services mentionnés au premier alinéa.

Article D129-36

Les activités mentionnées à l'article D. 129-35 ouvrent droit à la réduction fiscale prévue à l'article L. 129-3 sous les réserves suivantes :

a) Le montant total des prestations de petit bricolage dites "hommes toutes mains" est plafonné à 500 euros par an et par foyer fiscal. La durée d'une intervention de petit bricolage dite "hommes toutes mains" ne doit pas excéder deux heures ;

b) Le montant de l'assistance informatique et internet à domicile est plafonné à 1 000 euros par an et par foyer fiscal ;

c) Le montant des interventions de petits travaux de jardinage des particuliers est plafonné à 3 000 euros par an et par foyer fiscal.

Article D129-37

L'émergence d'activités nouvelles de services à la personne entrant dans le champ d'activité de l'article L. 129-1 fera l'objet chaque année d'une évaluation réalisée par l'Agence nationale des services à la personne en vue, le cas échéant, de modifier la liste des activités mentionnées à l'article D. 129-35.

Article D129-38

Lorsqu'elles assurent la fourniture aux personnes physiques de prestations de services mentionnées à l'article L. 129-1, les associations et les entreprises produisent une facture faisant apparaître :

1° Le nom et l'adresse de l'organisme prestataire ;

2° Le numéro et la date de l'agrément prévu à l'article L. 129-1 ;

3° Le nom et l'adresse du bénéficiaire de la prestation de service ;

4° La nature exacte des services fournis ;

5° Le montant des sommes effectivement acquittées au titre de la prestation de service ;

6° Un numéro d'immatriculation de l'intervenant permettant son identification dans les registres des salariés de l'entreprise ou de l'association prestataire ;

7° Les taux horaires de main-d'oeuvre ou, le cas échéant, le prix forfaitaire de la prestation ;

8° Le décompte du temps passé ;

9° Les prix des différentes prestations ;

10° Le cas échéant, les frais de déplacement.

Lorsque les prestations de service sont imposables à la taxe sur la valeur ajoutée, les taux, prix et frais de déplacement mentionnés ci-dessus comprennent cette taxe.

Seules les factures acquittées soit par carte de paiement, prélèvement, virement, titre universel ou interbancaire de paiement ou par chèque, soit par chèque emploi service universel peuvent ouvrir droit à l'aide prévue par l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

L'entreprise ou l'association communique à chacun de ses clients une attestation fiscale annuelle, délivrée pour bénéficier de l'aide définie à l'article 199 sexdecies du code général des impôts. Cette attestation mentionne le nom et l'adresse de l'organisme prestataire, son numéro d'identification, le numéro et la date de délivrance de l'agrément, le nom de la personne ayant bénéficié du service, son adresse, le numéro de son compte débité le cas échéant, le montant effectivement acquitté, et un récapitulatif des interventions faisant apparaître le nom et le code identifiant de l'intervenant, ainsi que la date et la durée de l'intervention.

Chapitre II : Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail

Section 1 : Dispositions communes.

Article D132-1

Les modalités d'organisation des consultations prévues aux deuxième et quatrième alinéas du III de l'article L. 132-2-2 sont les suivantes :

La consultation intervient après la conclusion de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les organisations syndicales sollicitant l'organisation de la consultation notifient par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales dans un délai maximum de huit jours à compter de la date de signature de l'accord.

L'employeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement, fixe dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la demande de consultation les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit à ces organisations.

Doivent être notamment fixés :

1° Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;

2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;

3° Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;

4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.

En cas de désaccord sur les modalités retenues par l'employeur, le tribunal d'instance, s'il est saisi par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, statue en la forme des référés et en dernier ressort sur les modalités d'organisation de la consultation.

Si le tribunal d'instance n'est pas saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, celles arrêtées par l'employeur s'appliquent. Les salariés doivent être informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article D132-2

La consultation prévue au III de l'article L. 132-26 se déroule selon les modalités suivantes :

L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe, dans un délai de quinze jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit aux salariés mandatés.

Ces modalités doivent notamment prévoir les éléments énumérés aux 1° à 4° de l'article D. 132-1.

En cas de désaccord sur les modalités retenues par l'employeur, le tribunal d'instance, s'il est saisi par le ou les salariés mandatés, statue en la forme des référés et en dernier ressort sur les modalités d'organisation de la consultation.

Si le tribunal d'instance n'est pas saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, celles arrêtées par l'employeur s'appliquent. Les salariés doivent être informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article D132-3

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application du III de l'article 132-2-2 et du III de l'article L. 132-26 et les conditions de validité des accords sont les suivantes :

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt prévu à l'article R. 132-1. En cas d'accord conclu avec un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort et se font dans les délais visés à l'article R. 433-4. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Chapitre Ier : Salaire minimum de croissance - Rémunération mensuelle minimale

Section 1 : Dispositions générales.

Article D141-1

Lorsque le salaire minimum de croissance [*SMIC*] est relevé en application des dispositions de l'article L. 141-3, un arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'économie et des finances fait connaître le nouveau montant de ce salaire, ainsi que celui du minimum garanti [*SMIG*] défini à l'article L. 141-8.

Article D141-2

Les salariés définis à l'article L. 141-1 de l'un ou l'autre sexe, âgés de dix-huit ans révolus et d'aptitude physique normale [*conditions*], à l'exception de ceux qui sont liés par un contrat d'apprentissage, reçoivent de leurs employeurs lorsque leur salaire horaire contractuel est devenu inférieur au salaire minimum de croissance [*SMIC*] en vigueur, un complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant dudit salaire minimum de croissance.

Article D141-3

Le salaire horaire [*définition*] à prendre en considération pour l'application de l'article précédent est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et, pour la région parisienne, de la prime de transport.

Article D141-4

Pour l'application des articles L. 141-3 et L. 141-8 [*indexation du SMIC ou SMIG*], l'indice mensuel des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (série nationale) est substitué à l'indice national des prix à la consommation des familles de condition modeste à compter du 1er avril 1971 [*date point de départ*].

Section 2 : Dispositions spéciales à certains salariés dont la rémunération est, de manière habituelle, constituée pour partie par la fourniture de la nourriture ou du logement.

Article D141-5

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés autres que les salariés des professions agricoles, le personnel navigant de la marine marchande et les concierges et gens de maison [*hors champ d'application*] lorsque leur rémunération est, de manière habituelle, constituée, pour partie, par la fourniture de la nourriture et du logement.

Article D141-6

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit la nourriture en totalité ou en partie, le salaire minimum en espèces garanti est déterminé en déduisant du salaire minimum de croissance [*SMIC*], les sommes fixées par la convention ou accord collectifs. A défaut, la nourriture est évaluée par journée à deux fois le minimum garanti défini à l'article L. 141-8 ou, pour un seul repas, à une fois ledit minimum.

Article D141-7

Le personnel des hôtels, cafés, restaurants reçoit un salaire calculé sur la base de quarante-trois heures payées au taux du salaire minimum de croissance, le salaire ainsi établi correspondant à une durée hebdomadaire de présence de quarante-trois heures pour les cuisiniers, cinquante-deux heures pour les veilleurs de nuit et quarante-cinq heures pour les autres personnels [*montant, durée*].

L'application de ces dispositions aux salariés autres que les cuisiniers, employés sur la base d'un horaire hebdomadaire compris entre trente-neuf heures et les durées de présence fixées ci-dessus et qui ont accompli l'intégralité de leur temps de présence, ne peut conduire à verser à ces derniers un salaire calculé sur une base inférieure à trente-neuf heures payées au taux du salaire minimum de croissance.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article ne s'appliquent pas aux salariés dont l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à trente-neuf heures par semaine pour lesquels chaque heure de présence est payée au taux du salaire minimum de croissance.

Article D141-8

Pour le personnel [*champ d'application*] des hôtels, cafés, restaurants et des établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place et pour le personnel de cuisine des autres établissements, qui en raison des conditions particulières de leur travail ou des usages, sont nourris gratuitement par l'employeur ou reçoivent une indemnité compensatrice, la nourriture, calculée conformément aux dispositions de l'article D. 141-6 n'entre en compte que pour la moitié [*pourcentage*] de sa valeur.

Article D141-9

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée, à défaut de convention ou d'accord collectif à 0,02 euros par jour.

Les avantages en nature autres que la nourriture ou le logement sont évalués d'après leur valeur réelle, au prix de revient pour l'employeur.

Pour le calcul du salaire minimum garanti en espèces, les sommes correspondant aux avantages ci-dessus sont déduites du salaire minimum de croissance.

Article D141-10

Dans tous les cas où le salarié, logé et nourri, perçoit une rémunération en espèces supérieure au minimum résultant des dispositions de la présente section, l'application desdites dispositions n'entraîne aucune modification de cette rémunération.

Section 3 : Dispositions spéciales aux salariés agricoles.

Article D141-11

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit la nourriture et le logement ou l'une de ces prestations en nature, le salaire minimum en espèces garanti [*SMIG*] est déterminé en déduisant du salaire minimum de croissance les sommes fixées par convention collective.

A défaut d'une telle convention collective, la prestation journalière de nourriture est évaluée à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti déterminé en application des dispositions de l'article L. 141-8 et la prestation mensuelle de logement à huit fois ce même taux.

L'évaluation des autres prestations en nature est fixée par convention collective.

Chapitre II : Rémunération des heures supplémentaires - Primes de transport - Conversion de certains avantages en nature.

Article D142-1

Le montant de la prime de transport prévue à l'article L. 142-3 est fixé à 23 F.

Article D142-2

Le montant [*prime de transport*] prévu à l'article précédent est ramené à :

1. 7 F pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les véhicules de la Régie autonome des transports parisiens [*RATP*] ;
2. 16 F pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les lignes de banlieue de la Société nationale des chemins de fer français [*SNCF*].

Chapitre III : PAIEMENT DU SALAIRE

SECTION 2 : PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE .

Article D143-1

Le plafond mensuel prévu aux alinéas 1er et 2 de l'article L. 143-10 du code du travail est fixé [*montant*] à deux fois le plafond retenu, par mois, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article D143-2

Le montant maximum de la garantie prévue à l'article L. 143-11-8 du code du travail est fixé à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage. Ce montant est fixé à cinq fois ce plafond lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de deux ans et six mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, et à quatre fois ce plafond si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.

Il s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.

Article D143-3

Le montant maximal de garantie prévu au 3° de l'article L. 143-11-1 du Code du travail est égal à trois fois le plafond retenu par mois, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale pour un mois et demi de salaire, et à deux fois ce plafond, pour un mois de salaire.

Article D143-4

Les arrérages de préretraite dus en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise bénéficient de la garantie prévue à l'article L. 143-11-3, alinéa 2, du code du travail, lorsque la conclusion de cet accord ou de cette convention est antérieure de six mois à la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire.

Chapitre 1er : Age d'admission.

Article D211-1

L'emploi des mineurs de seize ans est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins quatorze [*nombre*] jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Article D211-2

La durée du travail des intéressés ne peut, en aucun cas, excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Leur rémunération ne peut être inférieure [*nombre maximum*] au salaire minimum de croissance [*SMIC*], compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 p. 100 [*taux*].

Article D211-3

L'emploi des enfants visés aux articles précédents ne peut être autorisé que pour des travaux dont l'exécution n'entraîne, eu égard au sexe et à l'âge des intéressés, aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature propre des tâches considérées qu'à raison des conditions particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies. Est notamment interdit l'emploi des enfants à tous travaux répétitifs ou exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confère une pénibilité caractérisée.

Article D211-4

Tout chef d'entreprise qui se propose d'occuper un mineur de seize ans pendant la période des vacances scolaires doit en faire par écrit la demande [*formalité obligatoire*] à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours au moins précédant la date prévue pour l'embauchage.

Cette demande indique [*mentions*] les nom, prénoms, âge et domicile de l'enfant, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail auquel il est envisagé de l'occuper. Elle précise notamment l'horaire de travail et le montant de la rémunération. Elle doit porter l'accord écrit et signé du représentant légal de l'enfant.

Article D211-5

Si l'inspecteur du travail n'a pas manifesté son opposition motivée à l'embauchage dans un délai de huit jours francs à compter de l'expédition de la demande, le cachet de la poste faisant foi, l'autorisation est réputée accordée [*accord tacite*].

Si dans ce même délai, l'inspecteur du travail a fait connaître qu'il subordonnait son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauchage, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou adjonctions requises.

Article D211-6

L'autorisation d'emploi peut être retirée à tout moment s'il est constaté que l'enfant est occupé soit dans des conditions non conformes à celles au respect desquelles l'octroi de l'autorisation a été subordonné, soit en contravention aux textes relatifs à la réglementation du travail et notamment à ceux qui protègent la main-d'oeuvre juvénile.

Chapitre II : DUREE DU TRAVAIL

SECTION 1 : RECUPERATION DES HEURES PERDUES.

Article D212-1

Les heures perdues dans les cas prévus aux articles L. 212-2-2 et L. 222-1-1 ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte [*délai*].

L'inspecteur du travail est préalablement informé par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, si le travail est interrompu par un évènement imprévu, l'avis est donné immédiatement.

Article D212-2

Les heures de récupération ne peuvent être réparties [*interdiction*] uniformément sur toute l'année.

Sauf disposition plus large des décrets d'application, elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour ni de plus de huit heures par semaine [*limite*].

Article D212-3

Le chef d'établissement ne peut débaucher [*interdiction*] pour manque de travail dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération le personnel habituellement employé dans les établissements ou parties d'établissements où ont été effectuées ces heures de récupération ou ces heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face au surcroît extraordinaire de travail.

Le ministre chargé du travail retire le bénéfice de la récupération des heures perdues et de l'utilisation des heures supplémentaires qui auraient été autorisées pour surcroît extraordinaire de travail au chef d'entreprise qui n'a pas observé les dispositions prévues à l'alinéa précédent. La durée du retrait ne peut excéder un an.

Le ministre peut autoriser par arrêté certaines industries ou certains établissements à

déroger aux règles fixées par le présent article.

Article D212-4

La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, suspendue pour cette catégorie :

- par arrêté du ministre chargé du travail soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions ;

- et par décision du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre pour des établissements spécialement déterminés.

SECTION 2 : TRAVAIL A TEMPS CHOISI.

Article D212-4-1

En cas de pratique d'horaires individualisés tels que définis à l'article L. 212-4-1, et à défaut de dispositions différentes d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le report d'heures d'une semaine à une autre prévu à l'alinéa 3 de ce même article ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10 [*nombre*].

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement prévus à l'alinéa précédent doivent pour entrer en vigueur ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un nombre de voix supérieur à 50 p. 100 du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel.

Lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant du deuxième ou du troisième collège, tel que défini à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu plus de 50 p. 100 des voix des électeurs inscrits dans le ou lesdits collèges.

Article D212-4-2

Les décisions [*d'autorisation des horaires individualisés par l'inspecteur du travail*] qui sont prises en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-1 doivent être notifiées dans les deux mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur [*délai*].

Section 3 : Repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.

Article D212-5

Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Article D212-6

Le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 doit être pris en dehors de la période du 1er juillet au 31 août [*limite*] et ne peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Article D212-7

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins une semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les sept jours [*obligations*] suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 212-9 ci-après.

Article D212-8

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité ci-après [*critères*] :

Demandes déjà différées ;

Situation de famille ;

Ancienneté dans l'entreprise.

Article D212-9

En tout état de cause, la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder deux mois [*maximum*].

Toutefois, dans le cas où ce délai aurait pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période fixée à l'article D. 212-6 [*exception*] , il se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Article D212-10

Sous réserve des dispositions des articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9, le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Le droit à repos compensateur est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues à l'article L. 212-5-1, atteint 7 heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée.

Toutefois, lorsque l'application des dispositions ci-dessus aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période fixée à l'article D. 212-6, le délai prévu au premier alinéa du présent article se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Article D212-11

Dans les établissements où l'activité présente des variations saisonnières importantes [*conditions*] , il peut être substitué à la période prévue à l'article D. 212-6, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une autre période, dont la

durée ne doit pas excéder deux mois, déterminée en fonction des exigences de fonctionnement propres à l'établissement. Cette procédure peut être mise en oeuvre, au choix de l'employeur, soit au niveau de l'établissement, soit au niveau de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail dans un délai de deux semaines [*obligations*] .

Toutefois, lorsque les conditions de fonctionnement de l'établissement présentent des particularités de nature à justifier une dérogation à la durée maximum de deux mois prévue au premier alinéa du présent article, l'employeur peut en adresser la demande à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur du travail.

Cette demande doit être motivée et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel.

Le directeur du travail prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur du travail indiquant, notamment, si la situation de l'établissement est de nature à justifier l'octroi de la dérogation sollicitée.

Section 4 : Durée quotidienne du travail.

Article D212-12

Dans les établissements et professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, à l'exception des entreprises de transport soumises au contrôle technique du ministère des transports, le dépassement de la durée quotidienne du travail effectif, fixée à dix heures par le deuxième alinéa de l'article

L. 212-1

, peut être autorisé dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après.

Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

Travaux saisonniers ;

Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Article D212-13

Les demandes de dérogation, accompagnées des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail [*autorité compétente*].

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Article D212-14

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article D. 212-12, à la limitation de la durée quotidienne du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article D. 212-13 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

Dans l'un et l'autre cas, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article D. 212-13.

Article D212-15

Les recours hiérarchiques contre les décisions visées aux articles D. 212-13 et D. 212-14 doivent être formés devant le directeur régional du travail et de l'emploi [*autorité compétente*] dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

Article D212-16

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, fixée par le deuxième alinéa de l'article L. 212-1 à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de douze heures [*maximum*].

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement visés à l'alinéa ci-dessus doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'article L. 132-26.

Section 5 : Contrôle de la durée du travail

Article D212-17

Les dispositions de la présente section sont applicables aux établissements visés à l'article L. 620-2 du code du travail, à l'exception des établissements visés par le décret n° 83-1111 du 19 décembre 1983

Les dispositions de la présente section sont applicables, à l'exception des articles D. 212-21, D. 212-22 et D. 212-24, aux établissements visés par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

Article D212-18

Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-6 et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L. 212-2, aucun salarié ne pourra être occupé en dehors de cet horaire.

Cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au-dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute modification de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

Article D212-19

Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycle dans les conditions fixées à l'article L. 212-7-1 du code du travail, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.

Dans les établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif de modulation dans les conditions fixées à l'article L. 212-8, l'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage du changement du programme de la modulation doit être effectué en respectant le délai défini par l'article L. 212-8 ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif. La notification du changement de calendrier individualisé doit également être effectuée en respectant le délai défini par l'article L. 212-8 ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif.

Dans les établissements où s'applique un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de jours de repos dans les conditions fixées à l'article L. 212-9, la modification des dates fixées pour la prise des jours de repos doit respecter le délai défini par cet article ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif pour notifier ce changement au salarié.

Article D212-20

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Article D212-21

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

- a) Aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs prévoyant des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ou accords fixent les modalités de contrôle de la durée du travail ;
- b) Aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de branche étendus prévoyant une quantification préalablement déterminée du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail.

Article D212-21-1

La durée du travail des cadres visés au III de l'article L. 212-15-3 doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

Article D212-22

Tous les travailleurs qui sont occupés dans des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en matière de repos compensateur entre des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au plan national, doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum cité au cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque salarié. Ce document devra comporter les mentions prévues à l'alinéa précédent et les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, les repos compensateurs correspondant à la bonification acquise en application du I de l'article L. 212-5 et les repos compensateurs de remplacement acquis en application du premier alinéa du III de cet article ;

- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;

- le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les conditions fixées par l'article L. 212-9 s'applique dans l'établissement.

Article D212-23

Dans les établissements où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions des articles L. 212-8 ou L. 212-9, le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de cette période.

Article D212-24

Les dispositions de l'article D. 620-1 du présent code sont applicables aux documents visés aux articles D. 212-20 à D. 212-23.

Les dispositions de l'article 45 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relatives au droit d'accès des salariés aux informations nominatives les concernant sont applicables aux documents visés à l'article D. 212-21.

Les délégués du personnel peuvent consulter les documents visés à l'article D. 212-21 et au deuxième alinéa de l'article D. 212-22.

Section 6 : Contingent d'heures supplémentaires

Article D212-25

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 est fixé à 220 heures par an et par salarié, pour les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres mentionnés à l'article L. 212-15-2 ainsi que pour les salariés itinérants non cadres et les cadres mentionnés à l'article L. 212-15-3 qui n'ont pas signé de convention individuelle de

forfait ou qui sont régis individuellement par une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Le contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de modulation conclu en application de l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an.

Chapitre préliminaire : Repos quotidien

Article D220-1

Il peut être dérogé, dans des conditions et selon des modalités fixées par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, aux dispositions de l'article L. 220-1 :

1° Pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

2° Pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

3° Pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;

4° Pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;

5° Pour les activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Article D220-2

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la réduction de la durée du repos quotidien en cas de surcroît d'activité. Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'article L. 132-26.

Article D220-3

Les accords mentionnés aux articles D. 220-1 et D. 220-2 ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.

Article D220-4

Dans les établissements soumis au contrôle technique du ministère des transports, en l'absence d'accord collectif, des décrets particuliers définissent les conditions dans lesquelles la dérogation peut être mise en oeuvre.

Article D220-5

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, il peut être dérogé à l'article L. 220-1, sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

Article D220-7

Il peut être fait application des dérogations prévues aux articles D. 220-1 à D. 220-6 à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif.

Article D220-8

Pour assurer le respect du repos quotidien prévu par l'article L. 220-1 des salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif, l'employeur peut fixer pour l'établissement, un atelier, un service ou une équipe au sens de l'article D. 212-20 une période quotidienne correspondant au moins à la durée de ce repos. Les heures auxquelles commence et finit cette période sont affichées dans l'entreprise.

Si des salariés sont occupés durant la ou les périodes fixées par l'employeur ou lorsque celui-ci n'a pas fixé de période de repos quotidien, le respect de ce dernier doit être démontré par tous moyens.

Chapitre III : Congés annuels.

Article D223-1

L'employeur qui occupe pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il peut être condamné en vertu de l'article ci-après.

Article D223-2

Le travailleur qui exécute pendant son congé payé des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages-intérêts envers le fonds de chômage.

Les dommages-intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au travailleur pour son congé payé.

L'action en dommages-intérêts doit être exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur, quel qu'il soit, qui a occupé sciemment un travailleur bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages-intérêts prévue par le présent article.

Article D223-3

Les préfets [*autorités compétentes*] fixent dans leur départements, selon les régions ou groupes de localités, par arrêté pris sur proposition du directeur départemental du travail, la valeur des avantages et prestations en nature mentionnés à l'article L. 223-13. Pour les professions agricoles, ces arrêtés sont pris sur proposition du chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Article D223-4

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la

connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant-droit quinze jours avant son départ [*délai*], et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins. Il est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

Article D223-5

Ne peuvent être déduits [*interdiction*] du congé annuel les jours de maladie, les repos des femmes en couches prévus par l'article L. 122-33, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai-congé, les absences autorisées.

Article D223-6

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles qui sont fixées par le livre Ier du présent code pour le paiement des salaires et traitements.

Chapitre V : Congés non rémunérés

Article D225-1

Le bénéfice du congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés bénéficiant déjà du congé à la date de départ envisagée par le salarié demandeur atteint la proportion ci-après :

Etablissement occupant :

- moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
- de 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
- de 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
- de 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ;
- de 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ;
- à partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

Article D225-2

Le certificat médical, mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 225-15 du code du travail, est établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat atteste que la personne assistée souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé ou son activité à temps partiel, il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

Article D225-3

Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié visé à l'article L. 225-20 adresse à son employeur, au moins deux mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé. Il joint à cette lettre les documents mentionnés à l'article D. 225-4.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance définies au premier alinéa s'appliquent.

En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, les délais de prévenance prévus aux alinéas précédents sont ramenés à quinze jours.

Ces délais sont également ramenés à quinze jours en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement.

Article D225-4

Les documents accompagnant la demande de congé de soutien familial sont les suivants :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée, tel qu'énoncé au premier alinéa de l'article L. 225-20 ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle le demandeur a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision

d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Article D225-5

Pour mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas prévus à l'article L. 225-22, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Chapitre VII : Compte épargne-temps.

Article D227-1

Lorsque les droits inscrits au compte épargne temps atteignent le plus haut montant des droits garantis fixés en application de l'article L. 143-11-8, les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés. Le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Article D227-2

Les droits épargnés dans le compte épargne-temps peuvent excéder le plafond déterminé à l'article D. 227-1 lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées répondant aux prescriptions du présent article.

Le dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales et dont le montant dépasse le plafond déterminé à l'article D. 227-1.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. Le contrat est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 1 : Comités régionaux de la prévention des risques professionnels

Article D231-1

I. - Les membres du comité régional de la prévention des risques professionnels, mentionné à l'article R. 231-24-4, sont :

1° Au titre du collège des administrations régionales de l'Etat :

a) Le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et trois autres membres de ce service qu'il désigne ;

b) Le directeur régional des affaires sanitaires et sociales ;

c) Le directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement ;

d) Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ;

e) Le directeur régional du travail des transports ;

2° Au titre du collège des partenaires sociaux :

a) Deux représentants de la Confédération générale du travail (CGT) ;

b) Deux représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

c) Deux représentants de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

d) Un représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

e) Un représentant de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

f) Quatre représentants du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), dont deux issus d'organisations de branche ;

g) Deux représentants de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

h) Un représentant de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

i) Un représentant de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

3° Au titre du collège des représentants d'organismes d'expertise et de prévention :

a) Le directeur de la Caisse régionale d'assurance maladie des travailleurs salariés ;

b) Le directeur de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail ;

c) Le directeur d'une caisse de mutualité sociale agricole, désigné par accord entre les caisses situées dans le ressort de la région ;

d) Le directeur du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;

4° Au titre du collège des personnes qualifiées :

a) Huit personnes physiques désignées par arrêté préfectoral, dont le président et le vice-président de l'observatoire régional de santé au travail ;

b) Deux représentants de personnes morales désignés par arrêté préfectoral.

II. - Les membres du comité désignés au titre du 4° du I sont nommés, à l'exception du président et du vice-président de l'observatoire régional de santé au travail, désignés pour la durée de leur mandat, pour une durée de trois ans renouvelable.

III. - Les membres du comité régional de la prévention des risques professionnels mentionnés aux 2°, 3° et 4° du I remplissent et actualisent, en tant que de besoin, une déclaration individuelle d'intérêts déposée à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils ne participent pas aux travaux susceptibles de comporter un conflit d'intérêts.

Article D231-2

I. - Le comité régional de la prévention des risques professionnels se réunit en formation délibérante, conformément au II de l'article R. 231-24-4, pour :

1° Rendre l'avis du comité lorsqu'il est consulté par les autorités publiques sur le projet de plan régional de la santé au travail ou sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail ;

2° Adopter les avis que le comité émet d'initiative.

Lorsqu'un vote est demandé soit par le président, soit par la moitié des représentants du collège des partenaires sociaux, il est acquis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage égal, la voix du président est prépondérante.

II. - Le comité régional de la prévention des risques professionnels se réunit au moins une fois par an en séance plénière et, en tant que de besoin, à l'initiative de son président. Il est également réuni à la demande d'une moitié, au moins, des représentants du collège des partenaires sociaux.

Article D231-3

Le fonctionnement du comité régional de la prévention des risques professionnels est régi par les dispositions du décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif ainsi que par le règlement intérieur qu'il établit.

Article D231-4

Les frais de déplacement exposés, dans le ressort de la région, par les membres du comité régional de la prévention des risques professionnels pour participer aux réunions du comité peuvent, sur leur demande, leur être remboursés par la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur la base et selon les modalités du décret applicable aux frais de déplacement temporaires des fonctionnaires civils de l'Etat.

Chapitre III : Sécurité.

Article D233-1

Sont soumis aux dispositions de l'article L. 233-5 :

1. Les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission tels que volants, engrenages, cônes ou cylindres de friction, cames, courroies, poulies, chaînes, pignons, vis sans fin, bielles, coulisseaux, arbres, existant en propre sur les machines de toute nature mues mécaniquement, exception faite des organes destinés à l'accouplement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique ;
2. Les éléments de machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines telles que vis d'arrêt, boulons, clavettes, bossages, nervures ;
3. Les autres éléments, notamment les dispositifs de protection amovibles, des machines mentionnées par des décisions générales du ministre chargé du travail, publiées au Journal officiel de la République française.

Ces décisions sont prises après consultation des organisations professionnelles intéressées et après avis de la commission d'homologation prévue à l'article D. 232-2.

Chaque décision prise pour une catégorie de machines détermine les principes de sécurité auxquels ces machines doivent satisfaire.

Article D233-2

Une commission d'homologation des dispositifs de sécurité, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par arrêté ministériel, est instituée auprès du ministre chargé du travail.

Article D233-3

Les éléments de machines mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 233-1 doivent [*dispositifs de sécurité*] être conçus ou protégés de façon à prévenir tout danger en utilisation normale, et notamment à empêcher les travailleurs d'entrer involontairement en contact avec ceux de ces éléments qui sont en mouvement.

En cas d'impossibilité technique ou d'absence de danger pour l'opérateur dans les conditions normales de travail, des dérogations [*formalités*] aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par arrêté du ministre chargé du travail après avis de la commission d'homologation.

Article D233-4

Pour les éléments de machines et les dispositifs de protection amovibles mentionnés au 3. de l'article D. 233-1, l'efficacité de la protection est reconnue par la commission d'homologation suivant la procédure fixée par l'arrêté prévu par l'article D. 233-2.

Les demandes d'homologation sont adressées au ministre chargé du travail.

A l'appui de la demande d'homologation doivent être fournis :

1° Les documents et renseignements permettant de vérifier la conformité de la machine ou du dispositif de protection amovible aux prescriptions des décisions générales prévues par l'article D. 233-1;

2° Une notice d'instructions précisant notamment les mesures de sécurité à prendre lors de la manutention, l'installation, l'utilisation, l'entretien de la machine et de ses dispositifs de protection.

Cette notice doit également comporter les plans et les schémas nécessaires aux opérations d'entretien et aux vérifications techniques de la machine ;

3° Une notice relative au montage, au réglage et au mode d'emploi des dispositifs de protection ; elle peut être incluse dans la notice d'instructions visée au paragraphe 2°.

Tous ces documents doivent être rédigés en français.

Ces documents ne peuvent être communiqués à des personnes étrangères à la commission d'homologation sans autorisation expresse du déposant.

Il peut être, en outre, demandé de mettre [*mis*] tous éléments d'information à la disposition du ministre chargé du travail et de faire procéder à tous essais que la commission d'homologation juge nécessaires pour se prononcer.

Article D233-5

Les décisions générales du ministre chargé du travail prévues à l'article D. 233-1 (3°) fixent la date [*point de départ*] à partir de laquelle s'applique aux machines et dispositifs de protection amovibles auxquels ces décisions se rapportent l'interdiction de l'exposition, de la mise en vente, de la vente ou de la location.

Article D233-6

Les avis de la commission sur les demandes individuelles d'homologation sont approuvés par des décisions du ministre chargé du travail, publiées au Journal officiel de la République française.

Ces décisions peuvent accorder des homologations :

1° Soit définitives lorsque les machines ou les dispositifs de protection amovibles satisfont aux principes de sécurité de la décision générale et ont été mises en service effectif depuis au moins un an ;

2° Soit théoriques ou de principe lorsque les machines ou les dispositifs de protection amovibles à l'état de plans ou de prototypes satisfont aux principes de sécurité de la décision générale ;

3° Soit provisoires lorsque les machines ou dispositifs de protection amovibles ne satisfont pas complètement aux principes de sécurité de la décision générale.

Article D233-7

A compter de la date prévue à l'article D. 233-5, le vendeur ou le bailleur est tenu de délivrer au preneur :

1° Une attestation de conformité de la machine ou du dispositif amovible vendu ou loué avec le modèle qui a été homologué, en se référant à la décision individuelle d'homologation. La forme de cette attestation est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;

2° La notice d'instructions mentionnée à l'article D. 233-4 (alinéa 3, 2°) ;

3° La notice relative au montage, au réglage et au mode d'emploi des dispositifs de protection mentionnée à l'article D. 233-4 (alinéa 3, 3°).

En outre, le vendeur ou le bailleur doit [*obligation*] :

1° Faire figurer sur la machine ou le dispositif de protection amovibles les indications suivantes permettant de l'identifier : nom du constructeur, année de fabrication, références relatives à l'immatriculation (numéro, lettre ...) ;

2° Fixer de manière apparente sur la machine ou le dispositif de protection amovible une plaque comportant les indications suivantes :

Homologation (définitive, théorique, provisoire) accordée à la série ... ou au type ... par le ministère du travail sous le numéro ...).

Les références visées aux paragraphes 1. et 2. ci-dessus doivent être inscrites d'une manière durable et clairement lisible.

Article D233-8

Au cas où un dispositif de protection d'un élément de machine mentionné à l'alinéa 1er de l'article D. 233-3 se révélerait à l'usage inefficace ou dangereux, il pourrait, après avis de la commission d'homologation, être interdit par décision du ministre chargé du travail, publiée au Journal Officiel de la République française.

La décision individuelle d'homologation peut, après avis de la commission d'homologation, être rapportée par décision du ministre chargé du travail, publiée au Journal officiel de la République française.

1° Au cas où, à l'usage, une machine se révélerait dangereuse ou un dispositif de protection inefficace ;

2° Au cas où une machine ou un dispositif de protection s'avèrerait non conforme au modèle homologué.

En cas de modification d'une décision générale mentionnée au 3° de l'article D. 233-1, les homologations définitives accordées en application des dispositions antérieures qui se trouveraient être en contradiction avec les dispositions nouvelles deviennent caduques

dans un délai déterminé par la nouvelle décision. Ce délai n'est en aucun cas inférieur à un an.

Article D233-9

Pour les machines d'occasion, des dérogations aux dispositions des articles précédents peuvent être accordées dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Chapitre Ier : Service public du placement.

Article D311-1

Les offres d'emploi insérées dans les journaux, revues ou écrits périodiques sont transmises par les soins et sous la responsabilité des directeurs de publication à la section départementale compétente de l'Agence nationale pour l'emploi [*ANPE*].

La transmission doit être effectuée à l'occasion de chaque édition [*périodicité*] dans des conditions telles que les offres parviennent au destinataire au plus tard le jour de leur parution [*délai*].

Sont dispensées de ladite commission, les offres qui, dans leur libellé, font apparaître une domiciliation dans une agence locale de l'emploi.

Article D311-2

La section départementale compétente de l'Agence nationale pour l'emploi [*ANPE*] est celle de Paris pour les publications à diffusion nationale et celle du siège de la publication pour celles à diffusion régionale ou locale.

Toutefois, quand une publication comporte plusieurs éditions couvrant chacune un secteur géographique différent, la transmission des offres de chaque édition doit être faite aux sections départementales de l'Agence nationale pour l'emploi dans le ressort desquelles se trouve situé le secteur de diffusion de cette décision.

Article D311-3

La communication des offres peut être effectuée sous forme d'extraits de publication regroupant la totalité des offres diffusées dans ladite publication. Ces extraits doivent être identifiés par l'indication du titre ainsi que du numéro ou de la date de la publication.

Lorsqu'une même offre d'emploi paraît plusieurs jours de suite ou à des intervalles n'excédant pas une semaine, elle ne donne lieu qu'à une seule transmission.

Article D311-4

La communication des offres prévues à l'article D. 311-1 ci-dessus aux directions départementales du travail et de la main-d'oeuvre ne sera faite que sur demande expresse de celles-ci [*condition*] précisant le numéro ou la date de la publication auxquels ces offres se rapportent.

Article D311-5

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 peuvent faire connaître les offres d'emploi correspondant aux missions qu'elles proposent, soit par voie d'affiche apposée en quelque lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité.

Article D311-6

Sont toutefois dispensées, sur leur demande, de l'accomplissement de ces actes positifs de recherche d'emploi les personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus qui ne bénéficient pas des allocations mentionnées aux articles L. 351-3 et L. 351-10.

Article D311-7

Le Conseil national des missions locales prévu à l'article L. 311-10-3 est composé de la manière suivante :

1° Trois représentants de régions, désignés par le Premier ministre sur proposition de l'Association des régions de France ;

2° Trois représentants de départements, désignés par le Premier ministre sur proposition de l'Assemblée des départements de France ;

3° Trois représentants de communes, désignés par le Premier ministre sur proposition de l'Association des maires de France ;

4° Trente-huit présidents de missions locales désignés par le Premier ministre sur proposition du ministre chargé de l'emploi ;

5° Les représentants des ministres chargés de l'emploi, des affaires sociales, du logement, de la ville, de la santé, du budget, des droits des femmes, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'intérieur, de la justice.

Peuvent également participer aux séances du conseil, avec voix consultative :

- a) Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ou son représentant ;
- b) Le directeur de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, ou son représentant ;
- c) Trois personnes qualifiées désignées par le Premier ministre sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4° et c sont désignées pour trois ans. Toutefois, leur mandat prend fin si elles perdent la qualité au titre de laquelle elles ont été nommées. Les personnes qui, pour quelque cause que ce soit, cessent d'appartenir au Conseil national des missions locales sont remplacées pour la durée du mandat restant à courir.

Article D311-8

Le président du Conseil national des missions locales est nommé par le Premier ministre parmi les élus locaux, présidents de mission locale, membres du conseil, sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

Le président est assisté de deux vice-présidents nommés par le Premier ministre parmi les membres du conseil et sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

Article D311-9

Le conseil se réunit sur convocation de son président, au moins deux fois par an. Il délibère sur un ordre du jour arrêté par celui-ci, après avis du ministre chargé de l'emploi ou de son représentant.

Article D311-10

Dans le cadre de ses compétences définies à l'article L. 311-10-3, le Conseil national des missions locales :

1° Formule toutes recommandations sur les conditions de mise en oeuvre par les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation du droit à l'accompagnement vers l'emploi et du contrat d'insertion dans la vie sociale mentionnés aux articles L. 322-4-17-1 et L. 322-4-17-3 ;

2° Délibère sur les propositions d'orientation du programme national d'animation et d'évaluation du réseau des missions locales. Il s'appuie sur la contribution des organismes et associations oeuvrant pour l'animation du réseau des missions locales au niveau régional et favorise la coordination de leurs activités.

Le conseil constitue un lieu d'échanges et de mutualisation des bonnes pratiques développées au sein du réseau des missions locales comme dans les organismes équivalents des pays de l'Union européenne. Il peut constituer des groupes de travail auxquels peuvent collaborer des personnalités extérieures au conseil.

Le conseil peut être consulté par le Gouvernement sur toute question relative à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Article D311-11

La permanence et la coordination des travaux du Conseil national des missions locales sont assurées par un bureau qui comprend, outre le président et les vice-présidents :

1° Un représentant de région, un représentant de département, un représentant de commune, désigné par le Premier ministre parmi les membres du conseil, sur proposition respectivement de l'Association des régions de France, de l'Assemblée des départements de France et de l'Association des maires de France ;

2° Onze présidents de missions locales désignés par le Premier ministre parmi les membres du conseil, sur proposition du ministre chargé de l'emploi ;

3° Les représentants des ministres chargés de l'emploi, des affaires sociales, de l'éducation nationale, de la justice, de la jeunesse et des sports, de l'agriculture.

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ou son représentant et le directeur de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ou son représentant participent aux réunions du bureau.

Article D311-12

Le secrétariat du Conseil national des missions locales, de son bureau et de ses groupes de travail est assuré par un secrétaire général, assisté de collaborateurs qui peuvent le représenter dans les groupes de travail.

Le secrétaire général est nommé par le Premier ministre, sur proposition du ministre chargé de l'emploi.

Les crédits nécessaires au fonctionnement du conseil sont inscrits au budget du ministère chargé de l'emploi.

Chapitre préliminaire : Gestion de l'emploi et des compétences, prévention des conséquences sociales des mutations économiques.

Article D320-1

L'autorité administrative compétente mentionnée au 1° du II de l'article L. 320-2 est le préfet du département où est situé le siège social de l'entreprise.

Sans préjudice de la formalité de dépôt des accords prévue à l'article L. 132-10, il appartient à l'employeur de transmettre l'accord collectif mentionné au II de l'article L. 320-2 à l'autorité administrative compétente mentionnée à l'alinéa précédent.

Article D320-2

Si la qualification d'emploi menacé retenue par l'accord collectif mentionné au II de l'article L. 320-2 paraît à l'autorité administrative compétente visée à l'article D. 320-1 insuffisamment fondée sur des éléments objectifs, celle-ci peut demander à l'employeur dans le mois suivant la transmission de l'accord de lui fournir des éléments complémentaires permettant de justifier cette qualification.

Lorsque l'employeur ne fournit pas d'éléments suffisants dans le mois suivant la demande, l'autorité administrative s'oppose à la qualification d'emploi menacé, pour tout ou partie des emplois qualifiés comme tels par l'accord collectif.

Article D320-3

L'emploi est qualifié de stable au sens du 2° du II de l'article L. 320-2 lorsque le salarié dont le contrat est rompu a conclu avec un nouvel employeur un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée de six mois ou plus, un contrat de travail temporaire de six mois ou plus, ou lorsqu'il a créé ou repris une entreprise. Le nouvel employeur ne peut appartenir au même groupe au sens de l'article L. 439-1 que l'employeur d'origine.

Article D320-4

L'employeur ou son représentant et des représentants des salariés participent au comité de suivi mentionné au 3° du II de l'article L. 320-2. L'autorité administrative compétente visée à l'article D. 320-1, ou son représentant, assiste aux réunions du comité de suivi.

Le comité de suivi étudie les conditions de mise en oeuvre de l'accord collectif mentionné au 2° du II de l'article L. 320-2. Il valide les projets individuels de reclassement des salariés en s'assurant de leur réalité. En cas de création ou de reprise d'entreprise, la validation du projet est subordonnée à la constatation de l'exercice de la nouvelle activité et à sa poursuite pendant au moins six mois après la date de création ou de reprise.

Un bilan de mise en oeuvre des actions prévues dans l'accord collectif est transmis à l'issue de chaque réunion du comité de suivi à l'autorité administrative compétente précitée.

Chapitre Ier : Contrôle de l'emploi.

Article D321-1

En vue d'étudier et de coordonner les problèmes et les actions de politique de l'emploi, il est institué un comité interministériel de l'emploi.

Article D321-2

Le comité interministériel de l'emploi est présidé par le Premier ministre ou par délégation par le ministre chargé du travail.

Il comprend :

Le ministre de l'économie et des finances ;

Le ministre de l'éducation nationale ;

Le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé du Plan et de l'aménagement du territoire ;

Le ministre du développement industriel et scientifique ;

Le ministre de l'équipement et du logement ;

Le ministre de l'agriculture ;

Le ministre chargé du travail ;

Le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique ;

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre du travail.

D'autres ministres peuvent être appelés à siéger au comité selon les questions inscrites à

son ordre du jour.

Le directeur général du Centre d'analyse stratégique, le délégué à l'aménagement du territoire et le secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale participent aux séances du comité.

Article D321-3

Le comité a pour mission d'examiner la situation de l'emploi, les problèmes de politique de l'emploi d'intérêt commun, de coordonner l'action des différentes administrations et de proposer les mesures propres à favoriser l'emploi.

Article D321-4

Le comité se réunit au moins deux fois par an.

Article D321-5

Il est institué une commission permanente présidée par le ministre chargé du travail, ou par délégation par le directeur général du travail et de l'emploi. Elle est composée de fonctionnaires désignés par les ministres membres du comité interministériel, du directeur général du Centre d'analyse stratégique, du délégué à l'aménagement du territoire et du secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Les représentants d'autres ministres peuvent être appelés à y siéger selon les questions inscrites à l'ordre du jour.

Il ne peut être désigné qu'un fonctionnaire par département ministériel.

Article D321-6

La commission permanente est chargée de préparer les décisions du comité et d'en suivre l'exécution ainsi que de toute mission qui lui serait confiée par le comité. Elle se réunit au moins une fois par trimestre [*périodicité*] .

Article D321-7

Le comité interministériel et la commission permanente disposent d'un secrétariat commun assuré par le ministère chargé du travail [*fonctionnaire*] .

Article D321-8

Le montant de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 est fixé pour les entreprises de moins de cinquante salariés, à :

Un mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante ans ou plus et de moins de cinquante-deux ans ;

Deux mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-deux ans ou plus et de moins de cinquante-quatre ans ;

Quatre mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-quatre ans et de moins de cinquante-cinq ans ;

Cinq mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-cinq ans et de moins de cinquante-six ans ;

Six mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-six ans et plus.

Le montant de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 est fixé pour les entreprises de cinquante salariés et plus à :

Deux mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante ans ;

Trois mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante et un ans ;

Cinq mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-deux ans ;

Six mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-trois ans ;

Huit mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-quatre ans ;

Dix mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-cinq ans ;

Douze mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-six ans à moins de cinquante-huit ans ;

Dix mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-huit ans ;

Huit mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-neuf ans ou plus.

Le cas échéant, le montant de la cotisation fixée au premier et au deuxième alinéa du présent article est diminué d'un montant égal à celui de la participation forfaitaire prévue par l'article D. 322-3 pour la rupture d'un contrat de travail suivie d'une adhésion à une convention de conversion.

L'âge du salarié s'apprécie à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Chapitre II : Fonds national de l'emploi.

Article D322-1

Les bénéficiaires des conventions visées à l'article L. 322-3 du code du travail [*FNE*] perçoivent une allocation journalière dont les modalités de calcul et la durée de versement sont fixées par les accords conclus entre employeurs et travailleurs mentionnés à l'article L. 353-1 du code du travail.

Ils bénéficient au cours de cette période d'actions de réinsertion professionnelle.

Article D322-2

L'entreprise concourt au financement de convention de conversion, [*contribution de l'employeur*] en versant auprès des organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 du code du travail, l'indemnité de préavis, dans la limite de deux mois [*délai*], qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas adhéré à ladite convention. Ce versement comprend la totalité des charges patronales et salariales assises sur les salaires, à l'exception des cotisations de sécurité sociale, qui sont versées directement aux organismes chargés du recouvrement de ces cotisations.

Dans le cas d'un licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le versement effectué par l'entreprise aux organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 est diminué d'un montant correspondant à quatorze jours de salaire et les cotisations de sécurité sociale versées aux organismes chargés du recouvrement de ces cotisations sont calculées sur une assiette minorée dans les mêmes proportions.

Dans le cas d'un licenciement d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le versement effectué par l'entreprise aux organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 est diminué d'un montant correspondant à six jours de salaire et les cotisations de sécurité sociale versées aux organismes chargés du recouvrement de ces cotisations sont calculées sur une assiette minorée dans les mêmes proportions. Ce nombre de jours peut être augmenté, lorsque le délai de réflexion du salarié expire après l'extinction du délai prévu à l'article L. 321-6, à concurrence du nombre de jours supplémentaires.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux cas mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-5-2.

Article D322-3

Le montant de la participation forfaitaire des entreprises incluse dans le champ de l'article L. 951-1 du code du travail aux dépenses de fonctionnement des conventions de conversion est fixé à 686,02 euros par bénéficiaire.

Toutefois, l'Etat rembourse aux entreprises qui occupent habituellement moins de cinquante salariés cette participation forfaitaire lorsqu'elles ne peuvent la financer en l'imputant sur la contribution aux actions de formation mentionnée à l'article L. 950-2, en recourant aux possibilités de report prévues à l'article L. 950-5, ou en utilisant les droits de tirage ou d'appel à des crédits mutualisés de formation professionnelle continue.

Pour bénéficier de ce remboursement les entreprises doivent en faire la demande au directeur départemental du travail et de l'emploi et fournir tous les éléments établissant qu'elles ne peuvent utiliser les différentes possibilités de financement mentionnées à l'alinéa précédent.

Article D322-4

L'Etat assure la compensation de la perte de recette résultant des dispositions du deuxième alinéa de l'article D. 322-2 aux organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 à hauteur de quatorze jours de salaire et de charges patronales et salariales, à l'exclusion des cotisations de sécurité sociale.

Article D322-4-1

Dans les cas mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-5-2 du code du travail, l'Etat prend en charge le montant des charges assises sur les salaires, autres que les cotisations de sécurité sociale, qui sont visées au troisième alinéa de l'article L. 322-3 [*exonération des charges sociales*].

Article D322-5

Une convention financière, passée avec les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21, définit les modalités de mise à disposition de ces organismes de la participation de l'Etat aux dépenses de fonctionnement des conventions de conversion.

Article D322-6

La demande de convention de conversion est adressée par l'employeur aux organismes

gestionnaires visés à l'article L. 351-21 [*formalité obligatoire*].

Lorsque l'employeur est soumis à l'obligation de notification prévue aux articles L. 321-7 et R. 321-4, il informe en même temps le directeur départemental du travail et de l'emploi de sa demande de convention de conversion [*autorité compétente*].

Article D322-7

La participation de l'Etat au financement des conventions prévues par l'article L. 322-3-1 du présent code est au plus égale à 70 p 100 des frais d'intervention du consultant chargé de l'étude.

Cette participation ne peut toutefois pas excéder un montant de 15 244,90 euros.

Article D322-7-1

Les maisons de l'emploi mentionnées à l'article L. 311-10 peuvent, pour la mise en oeuvre de cellules de reclassement interentreprises, conclure avec l'Etat une convention de coopération portant sur les actions visées au 7° de l'article R. 322-1.

Article D322-8

Le montant du soutien de l'Etat institué au premier alinéa de l'article L. 322-4-6 est fixé à 400 euros par mois pour un contrat à temps plein.

Les employeurs concluant avec un jeune répondant aux conditions énumérées aux 1°, 2° ou 3° de l'article L. 322-4-6 un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, dont la durée du travail stipulée au contrat est au moins égale à la moitié de la durée du travail applicable dans l'établissement, peuvent bénéficier du soutien de l'Etat. Son montant est fixé à 200 euros par mois pour un contrat à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le montant du soutien de l'Etat est réduit selon le rapport entre la durée prévue au contrat de travail et à la durée légale ou la durée conventionnelle si elle est inférieure à la durée légale.

Article D322-9

Le soutien de l'Etat est dû pour une durée de deux années consécutives à compter de la date d'embauche. Un abattement de 50 % est appliqué au titre de la seconde année.

Le montant du soutien de l'Etat est versé à l'employeur trimestriellement, à terme échu.

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à quinze jours. Ces interruptions reportent d'autant le versement de l'aide.

Article D322-10

La gestion du mécanisme de soutien prévu par l'article L. 322-4-6 est confiée à l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC). Une convention entre l'Etat et l'UNEDIC en fixe les modalités.

Article D322-10-1

La demande de bénéfice du soutien prévu par l'article L. 322-4-6 est déposée auprès de l'organisme gestionnaire au plus tard dans le délai de trois mois suivant l'embauche et transmise par celui-ci au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle comporte, d'une part, l'engagement de l'employeur de respecter les conditions générales d'attribution de l'aide et, d'autre part, la déclaration par le salarié de son identité, de son âge et de son niveau de formation.

Article D322-10-2

Toute rupture, suspension ou modification du contrat de travail qui ouvre droit au versement de l'aide prévue par l'article L. 322-4-6 entraînant un changement de son montant ou l'interruption de son paiement doit être communiquée par l'employeur à l'organisme gestionnaire, qui transmet cette information au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D322-10-3

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la période mentionnée à l'article D. 322-9, le montant de l'aide doit être intégralement reversé par l'employeur à l'Etat. Toutefois, le reversement n'est pas dû en cas de rupture intervenant au cours de la période d'essai ou de licenciement pour faute grave ou faute lourde du salarié, pour force majeure, pour inaptitude professionnelle ou médicalement constatée ou pour motif économique.

Article D322-10-4

Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16, le montant du soutien de l'Etat institué à l'article L. 322-4-6 est majoré de 10 %.

Section 2 : Insertion des jeunes dans la vie sociale.

Article D322-10-5

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes mentionnées à l'article L. 311-10-2 et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance n° 82-273 du 28 mars 1982 garantissent l'accès au droit à l'accompagnement prévu à l'article L. 322-4-17-1, en mettant en oeuvre les actions permettant aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus de s'insérer dans la vie active, notamment dans le cadre des dispositifs prévus aux articles L. 117-1, L. 981-1, L. 322-4-6 et L. 322-4-8 ou bien de la réalisation d'un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

Ces actions comprennent des mesures ayant pour objet l'orientation, la qualification ou l'acquisition d'une expérience professionnelle.

Elles visent à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des personnes dans la conduite de leur parcours d'insertion.

Pour la réalisation de ces actions, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation mobilisent une offre de services adaptée au bénéficiaire en fonction de la situation du marché du travail et des besoins de recrutement.

Article D322-10-6

Le contrat d'insertion dans la vie sociale a pour objet d'organiser les actions d'accompagnement proposées au vu, d'un part, des difficultés rencontrées par son bénéficiaire, d'autre part, de son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable, identifiées préalablement à la signature du contrat ou, au plus tard, dans les trois premiers mois suivant la signature du contrat.

Peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé les personnes dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, ou n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, ou inscrites en tant que demandeur d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Pour les personnes d'un niveau de formation V sans diplôme, V bis ou VI, l'accompagnement personnalisé et renforcé est assuré par un référent unique. Au cours du premier trimestre du contrat d'insertion dans la vie sociale, le référent assure une fréquence hebdomadaire des contacts.

Article D322-10-7

Le contrat d'insertion dans la vie sociale est signé, d'une part, au nom de l'Etat, par le représentant légal de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation, ou toute personne dûment habilitée par lui et, d'autre part, par le bénéficiaire de l'accompagnement.

Ce contrat, conforme au modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, mentionne les actions destinées à la réalisation du projet d'insertion professionnelle ainsi que l'obligation pour le bénéficiaire d'y participer. Il précise la nature et la périodicité, au moins mensuelle, des contacts entre la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation et le bénéficiaire.

Article D322-10-8

Le contrat d'insertion dans la vie sociale est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé de façon expresse pour une durée maximale d'un an lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint. Pour les jeunes de niveau de formation VI ou V bis, il peut être renouvelé, de façon expresse, par périodes successives d'une année, jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

Dans tous les cas, il prend fin :

1° Au terme concluant de la période d'essai d'un emploi d'une durée au moins égale à six mois ;

2° Six mois après que son bénéficiaire a créé ou repris une activité non salariée ;

3° Lorsque son bénéficiaire atteint son vingt-sixième anniversaire.

Il peut également être mis fin au contrat avant son terme en cas de manquements de son bénéficiaire à ses engagements contractuels. Dans ce cas, après avoir invité l'intéressé à fournir ses explications, le représentant légal de la mission locale ou de la permanence d'accueil, d'information ou d'orientation procède, sur proposition écrite du référent, à la résiliation du contrat, dûment motivée, et la notifie par courrier recommandé avec accusé de réception au bénéficiaire de l'accompagnement ou à ses représentants légaux lorsque celui-ci est mineur ou incapable.

Nonobstant les dispositions relatives à la fin du contrat d'insertion dans la vie sociale, le jeune signataire d'un tel contrat peut, à sa demande, être accompagné dans l'emploi pendant une durée d'un an.

Article D322-10-9

Le bénéfice de l'allocation prévue à l'article L. 322-4-17 est ouvert, par le représentant de l'Etat, à compter de la signature du contrat d'insertion dans la vie sociale ou à compter du jour du dix-huitième anniversaire du bénéficiaire, et pour toute la durée du contrat, dans la limite de 900 Euros par an.

Son montant mensuel est proposé par le représentant légal de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation, ou toute personne dûment habilitée par lui, à partir du nombre de jours pendant lesquels le bénéficiaire n'a perçu aucune des rémunérations ou allocations susvisées, à raison d'un montant minimum de 5 Euros par jour et d'un montant maximum de 10 Euros par jour.

Le montant mensuel versé ne peut excéder 300 Euros.

Article D322-10-10

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu, au nom de l'Etat, par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles mentionné à l'article L. 313-1 du code rural.

Le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles transmet, dans le respect de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, au ministre chargé de l'emploi les éléments d'information nécessaires au suivi statistique des bénéficiaires de l'allocation, à la connaissance des crédits engagés, ainsi qu'à l'évaluation de la mesure.

Le bénéficiaire de l'allocation déclare chaque mois au représentant légal de la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou de la permanence d'accueil, d'information et d'orientation, ou à toute personne dûment habilitée par celui-ci, les

éléments nécessaires à la détermination du montant mensuel de l'allocation, notamment les périodes pendant lesquelles il a perçu des rémunérations ou allocations, ainsi que leur montant. Il certifie la sincérité des informations communiquées, sous peine de s'exposer au reversement des sommes indûment perçues.

Le paiement de l'allocation peut être suspendu ou supprimé en cas de non-respect par le bénéficiaire de ses engagements contractuels et après qu'il a été mis à même de présenter ses observations.

Article D322-10-11

Des conventions sont signées entre l'Etat et les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation chargées de la mise en oeuvre du contrat d'insertion dans la vie sociale. Au vu d'un diagnostic territorial, ces conventions précisent les objectifs de résultats qualitatifs et quantitatifs à atteindre en termes d'insertion dans l'emploi durable ou de réduction du chômage des jeunes, les réponses au besoin de recrutement des entreprises, les financements accordés ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation du programme.

Les collectivités territoriales et leurs groupements signent ces conventions, lorsqu'ils participent au financement des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

Section 2 bis : Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences.

Article D322-10-12

Les conventions définies à l'article L. 322-10 sont signées par le ministre chargé de l'emploi lorsqu'elles sont conclues au niveau national et par le préfet de région lorsqu'elles sont conclues aux niveaux régional et local.

Article D322-10-13

Les conventions définies à l'article L. 322-10 précisent notamment les modalités de participation des organisations syndicales de salariés préalablement consultées en vue de leur élaboration au suivi et à l'évaluation des opérations prévues par ces conventions.

Article D322-10-14

L'Etat peut prendre en charge, dans la limite de 50 %, les coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de conventions dénommées "conventions d'aide au conseil".

Dans le cadre d'une convention conclue avec une seule entreprise, dont l'effectif ne peut excéder 300 salariés, la participation financière de l'Etat est au maximum de 15 000 euros. Cette convention est signée par le préfet de département.

Dans le cadre d'une convention conclue avec plusieurs entreprises, la participation financière de l'Etat est, au maximum, de 12 500 euros par entreprise. Elle est conclue par le préfet de région lorsque les sièges sociaux des entreprises signataires sont situés dans plusieurs départements compris dans une même région.

L'entreprise précise dans sa demande les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard, notamment :

- a) De son organisation du travail ;
- b) De l'évolution des compétences de ses salariés et du maintien de leur emploi ;
- c) De sa gestion des âges ;
- d) Du développement du dialogue social ;
- e) De la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- f) Des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés ;
- g) De la promotion de la diversité.

La demande est adressée à l'autorité administrative compétente.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat. Ils sont consultés sur le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article D322-10-15

L'Etat peut conclure avec des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un réseau d'entreprises des conventions ayant pour objet de préparer les entreprises aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ces conventions sont signées par le ministre chargé de l'emploi lorsqu'elles sont conclues au niveau national et par le préfet de région ou par le préfet de département lorsqu'elles sont conclues au niveau régional ou départemental.

Ces conventions peuvent prévoir, d'une part, des actions d'information, de communication et d'animation, d'autre part, des actions de capitalisation, d'évaluation et de diffusion de bonnes pratiques. L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70 % de leur coût global, en prenant en compte le nombre des entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées.

Section 3 : Chômage partiel et temps réduit indemnisé de longue durée

Article D322-11

Des actions de prévention destinées à éviter des licenciements pour cause économique peuvent être engagées lorsque les difficultés d'une entreprise n'auront pu trouver de solution notamment par une réduction ou une modulation concertées des horaires de travail.

Par arrêté conjoint, le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé du budget peuvent, après consultation de la commission permanente du Comité supérieur de l'emploi et conclusion d'une convention-cadre avec un organisme professionnel ou interprofessionnel, constater qu'une ou plusieurs professions répondent dans leur ensemble aux conditions visées à l'article L. 322-11.

Article D322-12

L'employeur qui désire obtenir le bénéfice des dispositions du 2° alinéa de l'article L. 322-11 doit en faire la demande à la direction départementale du travail et de l'emploi [*autorité compétente*] en produisant toutes justifications utiles sur les raisons économiques, financières ou techniques du ou des licenciements auxquels il envisagerait de procéder ainsi que sur les mesures prévues pour le redressement économique de

l'entreprise.

L'employeur est tenu [*obligation*] de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sur la demande de convention présentée et sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise.

Article D322-13

Dans la mesure où les motifs invoqués pour justifier les licenciements sont reconnus fondés par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, une convention peut être conclue avec l'entreprise à l'effet d'éviter les licenciements ou d'en réduire le nombre.

Cette convention peut prévoir la prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires versées par l'entreprise à tout ou partie des salariés victimes d'une réduction d'activité pour une période maximale de six mois renouvelable une fois sous réserve que l'employeur s'engage à maintenir dans leur emploi des salariés intéressés pendant une durée au moins équivalente.

Dans tous les cas, cette prise en charge ne s'applique qu'aux horaires inférieurs ou égaux à 35 heures hebdomadaires. Toutefois, pour les entreprises dont la durée légale est fixée à 35 heures à compter du 1er janvier 2002, cette prise en charge s'applique, jusqu'au 31 décembre 2001, aux horaires inférieurs à 36 heures.

Le montant de la participation de l'Etat au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur est fixé forfaitairement sur la base de l'indemnité horaire minimale prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et périodiquement revalorisée, après déduction de l'allocation spécifique visée à l'article L. 351-25.

Dans tous les cas, le nombre d'heures prises en charge ne peut excéder les contingents annuels d'heures indemnisables déterminés selon les dispositions de l'article R. 351-50.

Article D322-14

Le taux de prise en charge par l'Etat des indemnités de chômage partiel est déterminé par la convention visée à l'article D. 322-13 en fonction :

- 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 concertées de la durée du travail.

Ce taux de prise en charge ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

Article D322-15

Les conventions prévues à l'article D. 323-13 précédent sont conclues au nom de l'Etat par le préfet ou sur délégation de celui-ci par le directeur départemental du travail et de l'emploi.

Les dépenses correspondantes sont imputées sur le crédit budgétaire intitulé Fonds national de l'emploi.

Article D322-16

Pour l'application des articles D. 322-13 et D. 322-14 ci-dessus, une convention type est établie par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article D322-17

Les conventions de temps réduit indemnisé de longue durée mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 322-11 prévoient le versement d'allocations financées conjointement par l'Etat, par les organismes visés à l'article L. 351-21 et par leur employeur aux salariés affectés par une réduction prolongée de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Ces conventions peuvent être conclues pour une période de douze à dix-huit mois. Aucune demande de renouvellement n'est recevable dans les six mois suivant l'expiration de cette dernière.

Article D322-18

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel sont consultés, préalablement à la conclusion de la convention, sur les motifs économiques du recours au temps réduit indemnisé de longue durée, sur les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise concernées par ce dernier ainsi que sur le niveau et les modalités de mise en oeuvre des réductions d'horaire.

Article D322-19

L'indemnisation assurée dans le cadre des conventions de temps réduit indemnisé de longue durée prend la forme d'indemnités horaires égales à 50 p. 100 de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés mentionnée à l'article L. 223-11 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, sans préjudice de dispositions conventionnelles plus favorables en la matière. Ces indemnités ne peuvent être inférieures à l'indemnité horaire minimale prévue par l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 relatif au chômage partiel.

Elles sont attribuées dans la limite d'un contingent de 1 200 heures indemnissables par salarié.

L'employeur assure le versement aux salariés des indemnités à la date normale de la paie.

Article D322-20

Le montant de la participation forfaitaire de l'Etat au financement des allocations est de 3,35 euros par heure réduite pendant les 700 premières heures et de 2,29 euros au-delà. Le montant et les modalités de la participation des organismes visés à l'article L. 351-21 sont fixés par convention passée entre l'Etat et ces organismes.

Les participations de l'Etat et des organismes mentionnés à l'article L. 351-21 sont versées à l'entreprise sur la base du nombre d'heures effectivement réduites.

Article D322-21

La convention prévoit qu'en cas de licenciement du salarié, soit au cours de la période d'application de la convention de temps réduit indemnisé de longue durée, soit à l'issue de celle-ci, les indemnités de licenciement et de préavis sont calculées sur la base de la rémunération due au titre de l'activité normale du salarié.

Article D322-22

Les conventions sont conclues entre l'entreprise et le ministre chargé de l'emploi ou le préfet du département ou par délégation de celui-ci, par le directeur départemental du

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elles sont soumises aux règles de consultation prévues par l'article R. 322-10.

Section 4 : Contrats d'avenir et contrats insertion - revenu minimum d'activité

Sous-section 1 : Contrats insertion - revenu minimum d'activité.

Article D322-22-2

Lorsque la personne a droit simultanément à plusieurs allocations mentionnées à l'article L. 322-4-15, le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité :

1° De bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique s'il est également bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation de revenu minimum d'insertion ;

2° De bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés s'il est également bénéficiaire de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation de revenu minimum d'insertion ;

3° De bénéficiaire de l'allocation de parent isolé s'il est également bénéficiaire de l'allocation de revenu minimum d'insertion.

Le versement de l'aide à l'employeur est à la charge de la collectivité débitrice de cette allocation.

Article D322-22-3

La convention ouvrant droit au bénéfice d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité est conclue :

1° Pour les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, par le président du conseil général pour le compte du département ;

2° Pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent

isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés, par l'Agence nationale pour l'emploi pour le compte de l'Etat.

Article D322-22-4

I. - L'employeur, préalablement à l'embauche en contrat insertion-revenu minimum d'activité, doit adresser une demande de convention au président du conseil général ou à l'Agence nationale pour l'emploi, selon les cas prévus à l'article D. 322-22-3. La convention conclue ne prend effet qu'à compter de la date d'embauche qui ne peut être antérieure à la date de conclusion de la convention.

L'employeur doit, préalablement au renouvellement du contrat, adresser au président du conseil général ou à l'Agence nationale pour l'emploi toute demande de renouvellement de la convention. Le renouvellement du contrat prend effet à la date de renouvellement de la convention.

Le bénéficiaire du contrat insertion-revenu minimum d'activité est destinataire d'une copie de la convention.

II. - L'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent est destinataire d'un exemplaire de la demande de convention et de ses avenants de renouvellement dès sa réception par le président du conseil général ou par l'Agence nationale pour l'emploi. L'organisme dispose d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la convention ou de l'avenant de renouvellement pour apprécier l'obligation, prévue au cinquième alinéa de l'article L. 322-4-15-1, qu'a l'employeur d'être à jour du versement de ses cotisations et de ses contributions sociales. Si cette condition n'est pas remplie, l'organisme adresse une notification au président du conseil général ou à l'Agence nationale pour l'emploi. Dans le cas où cette notification intervient après la conclusion de la convention ou de l'avenant de renouvellement, le président du conseil général ou l'Agence nationale pour l'emploi dénonce la convention ou l'avenant de renouvellement.

Pour l'application de cette condition, sont prises en compte les cotisations et contributions de sécurité sociale à la charge de l'employeur et du salarié, les cotisations et contributions au Fonds national d'aide au logement, la taxe de prévoyance, ainsi que le versement de transport. Cette condition est appréciée compte tenu des cotisations et contributions susmentionnées dues à la date de réception de la demande de convention ou de l'avenant de renouvellement par l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales.

Cette condition n'est réputée remplie qu'à compter du paiement intégral des sommes déterminées à l'alinéa précédent ou après décision de sursis à poursuite ou délais de paiement accordés selon les modalités prévues à l'article R. 243-21 du code de la sécurité sociale ou, pour les salariés agricoles, selon les modalités prévues à l'article R. 741-31 du code rural.

Article D322-22-5

La convention ouvrant droit au bénéfice d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité est conclue pour une durée initiale minimale de six mois ou de trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. En cas de renouvellement de la convention, la durée ne peut être inférieure à trois mois.

Article D322-22-6

Pour les contrats conclus à compter du 15 octobre 2006 avec des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, le montant de l'aide versée par la collectivité débitrice de l'allocation en application du troisième alinéa de l'article L. 322-4-15-6 est minoré de 12 % du montant du revenu minimum d'insertion garanti à une personne isolée en application de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles. Le montant correspondant à cette part de 12 % est pris en charge par l'Etat. Il est versé à l'employeur par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles. Un arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe le modèle de convention entre la collectivité débitrice et l'employeur nécessaire au versement de cette aide à l'employeur par l'Etat.

L'aide de la collectivité débitrice due au titre du troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 est versée à l'employeur mensuellement par avance selon les cas prévus à l'article D. 322-22-3 :

1° Par le département ou par un organisme délégataire chargé du service de l'aide à l'employeur en application du dernier alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 pour les salariés ayant conclu un contrat insertion-revenu minimum d'activité en tant que bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ;

2° Par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles pour les salariés ayant conclu un contrat insertion-revenu minimum d'activité en tant que bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Cette aide est proratisée sur la base d'un trentième indivisible.

Article D322-22-7

I. - En cas de renouvellement du contrat insertion-revenu minimum d'activité, de suspension du contrat ou de rupture anticipée, notamment en application du premier alinéa de l'article L. 322-4-15-5, l'employeur en informe dans un délai de sept jours francs

l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu, l'organisme ou la collectivité chargé du versement de l'aide visée au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6, auxquels il transmet :

1° En cas de rupture du contrat insertion-revenu minimum d'activité à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la copie de la lettre de rupture mentionnant, le cas échéant, si celle-ci a eu lieu au cours de la période d'essai ;

2° En cas de faute grave ou de force majeure, la copie de la lettre par laquelle est constatée la rupture immédiate du contrat ;

3° En cas de rupture justifiée par la conclusion avec un autre employeur d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à six mois ou d'un contrat à durée indéterminée ou par le suivi d'une formation permettant l'acquisition de l'une des qualifications mentionnées aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3, tout document justifiant de l'embauche ou de l'inscription à la formation ;

4° En cas de suspension du contrat insertion-revenu minimum d'activité pour effectuer une période d'essai auprès d'un autre employeur, la copie du contrat de travail correspondant ;

5° En cas de suspension du contrat insertion-revenu minimum d'activité pour incapacité médicalement constatée, accident du travail et maladie professionnelle, congé légal de maternité, paternité ou adoption prévus aux articles L. 122-25 et suivants, la copie des justificatifs attestant de la situation du salarié ;

6° En cas de renouvellement du contrat insertion-revenu minimum d'activité, la copie de l'avenant de la convention mentionnée à l'article L. 322-4-15-1.

Lorsqu'ils sont informés des motifs de suspension ou de rupture du contrat de travail par le salarié, les organismes chargés du service de l'allocation prennent en compte les informations transmises par l'intéressé pour la détermination des droits à l'allocation.

II. - En cas de suspension ou de rupture du contrat insertion-revenu minimum d'activité, le versement des aides mentionnées au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 afférentes à la période est interrompu à compter de la date d'effet de la suspension ou de la rupture et les sommes indûment perçues sont reversées.

Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, lorsque la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement dans les cas de suspension mentionnés au 5° du I, les aides mentionnées au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 afférentes à la période continuent à être versées.

Article D322-22-8

I. - L'employeur communique chaque trimestre, selon les cas, au président du conseil général ou à l'organisme qu'il a chargé du service de l'aide à l'employeur ou au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.

Il fournit dans un délai de sept jours francs à la demande du président du conseil général ou de l'Agence nationale pour l'emploi tout élément de nature à permettre la vérification de la bonne exécution de la convention en application des dispositions prévues au troisième alinéa de l'article L. 322-4-15-4, notamment copie du contrat de travail et de ses avenants et copie de toute pièce justificative attestant de la réalisation des actions mentionnées à l'article L. 322-4-15-2 et de la participation effective du bénéficiaire à celles-ci.

II. - En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le président du conseil général ou l'Agence nationale pour l'emploi informe au préalable l'employeur de son intention de dénoncer ou de suspendre la convention. Celui-ci dispose d'un délai de sept jours francs pour faire connaître ses observations.

Les autorités mentionnées à l'alinéa précédent en informent, selon les cas, le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles ou, le cas échéant, l'organisme chargé du service du paiement de l'aide à l'employeur.

Article D322-22-9

I. - En cas de rupture du contrat insertion-revenu minimum d'activité avant le terme initialement fixé dans la convention mentionnée à l'article L. 322-4-15-1, la convention est résiliée de plein droit.

II. - En cas de dénonciation ou en cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la convention à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de reverser, selon les cas, au président du conseil général ou à l'organisme qu'il a chargé du service de l'aide à l'employeur ou au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles l'intégralité des sommes déjà perçues au titre du troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6.

Toutefois, les aides reçues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur bénéficie des aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement, en cas :

a) De faute du salarié ;

b) De force majeure ;

c) De rupture pour inaptitude médicalement constatée ;

d) De rupture au titre de la période d'essai ;

e) De rupture du fait du salarié ou de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties ;

f) D'embauche du salarié par l'employeur.

III. - Le président du conseil général ou l'organisme qu'il a chargé du service de l'aide à l'employeur ou le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles informe l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale de la rupture du contrat insertion-revenu minimum d'activité dans les cas mentionnés au I et au II du présent article.

Article D322-22-10

Le cas échéant, l'organisme chargé du service de l'aide du département à l'employeur procède au recouvrement de tout paiement indu de cette aide retenue sur le montant des aides à échoir.

A défaut de récupération sur les aides à échoir, le président du conseil général constate l'indu et transmet au payeur départemental le titre de recettes correspondant pour le recouvrement. Dans le cas où le droit à l'aide a cessé, le remboursement doit être fait en une seule fois ou selon un échéancier établi par le payeur départemental.

Article D322-22-11

Le contrat insertion-revenu minimum d'activité conclu sous la forme d'un contrat de travail temporaire avec un employeur mentionné à l'article L. 124-1 doit être adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la première mise à disposition auprès d'un utilisateur.

Il doit comporter :

a) Les clauses et mentions énumérées à l'article L. 124-4. La durée de la période d'essai

est celle prévue au dernier alinéa de l'article L. 322-4-15-4 ;

b) La durée hebdomadaire du travail pendant toute la durée du contrat et, le cas échéant, la durée du travail applicable pendant les périodes de modulation ainsi que les mentions prévues au sixième alinéa de l'article R. 322-17-15 ;

c) Les actions prévues à l'article L. 322-4-15-2 mises en oeuvre par l'employeur et, le cas échéant, par les utilisateurs mentionnés à l'article L. 124-2.

Le contrat mentionne les activités professionnelles du salarié qui pourront être exercées auprès de plusieurs utilisateurs dans les conditions prévues par le III du présent article.

La durée du travail initialement stipulée au contrat peut être augmentée par avenant au contrat insertion-revenu minimum d'activité et à la convention visée à l'article L. 322-4-15-1 soit pour une durée limitée, soit jusqu'au terme du contrat.

Pour chaque mise à disposition du salarié, l'employeur conclut avec l'utilisateur un contrat conforme aux dispositions de l'article L. 124-3.

Pour chaque mise à disposition, l'employeur établit un avenant écrit au contrat insertion-revenu minimum d'activité qui reproduit les clauses et mentions énumérées à l'article L. 124-3 ;

Pendant toute la durée du contrat insertion-revenu minimum d'activité, la rémunération mensuelle du salarié est au moins égale au produit du salaire minimum de croissance par cinquante-deux douzièmes de la durée hebdomadaire de travail mentionnée dans ce contrat. Pendant les périodes de mise à disposition, le salarié est rémunéré conformément aux dispositions du sixième alinéa de l'article L. 124-3 et de l'article L. 124-4-2 pour l'ensemble des heures effectuées.

La rémunération est versée mensuellement par l'employeur.

Sous-section 2 : Contrats d'avenir.

Article D322-23

I. - L'aide de l'Etat accordée au titre du troisième alinéa du II de l'article L. 322-4-12 est calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute versée au salarié par l'employeur dans la limite du salaire minimum de croissance et le montant de l'aide accordée à ce dernier en application du premier alinéa du II du même article. La

rémunération brute s'entend du salaire et des cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage et de la protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, lorsque celles-ci résultent de dispositions législatives ou réglementaires ou d'accords collectifs rendus obligatoires par des dispositions législatives ou réglementaires.

Sous réserve du renouvellement de la convention par avenant, elle est égale à :

1° 75 % du montant mentionné au premier alinéa pour la première année d'exécution du contrat ;

2° 50 % pour les deuxième et troisième années ainsi que pour les quatrième et cinquième années lorsque le contrat bénéficie à des personnes âgées de cinquante ans et plus à la date d'embauche et à des personnes reconnues comme travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article L. 323-10.

II. - Les employeurs conventionnés au titre de l'article L. 322-4-16-8 reçoivent une aide dont le montant est égal à 90 % du montant mentionné au premier alinéa du présent article pendant toute la durée d'exécution du contrat.

II bis. - Par exception au I du présent article, pour les conventions initiales conclues à compter du 1er janvier 2007, les employeurs qui embauchent des allocataires de l'allocation de solidarité spécifique de cinquante ans et plus dont les droits ont été ouverts depuis au moins 24 mois à la date de conclusion du contrat reçoivent une aide dont le montant est égal à 100 % du montant mentionné au premier alinéa du I du présent article pendant toute la durée d'exécution du contrat.

II ter. - Pour les contrats conclus à compter du 15 octobre 2006 avec les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, le montant de l'aide versée par la collectivité débitrice de l'allocation en application du premier alinéa du II de l'article L. 322-4-12 est minoré de 12 % du montant du revenu minimum d'insertion garanti à une personne isolée en application de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles. Le montant correspondant à cette part de 12 % est pris en charge par l'Etat.

III. - Les aides mentionnées au présent article du présent article sont versées par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles. Elles sont proratisées sur la base du trentième indivisible. Elles sont versées mensuellement et par avance.

Section 5 : Retour à l'emploi des salariés âgés.

Article D322-24

Tout employeur visé à l'article L. 131-2, à l'exception des professions agricoles, peut conclure, en application de l'article L. 122-2, un contrat de travail à durée déterminée avec une personne mentionnée à l'article D. 322-25 afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article D322-25

Toute personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé peut conclure le contrat visé à l'article D. 322-24.

Article D322-26

Le contrat visé à l'article D. 322-24 peut être conclu pour une durée maximale de dix-huit mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder trente-six mois.

Section 6 : Insertion par l'activité économique.

Article D322-27

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion sociale et professionnelle, le représentant de l'Etat dans le département peut conclure les conventions mentionnées à l'article L. 322-4-16-8 avec les organismes de droit privé à but non lucratif ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées au I de l'article L. 322-4-16 afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale, les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, les communes, les établissements publics de coopération intercommunale, les syndicats mixtes, les départements, les chambres départementales d'agriculture, les établissements d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'Etat et l'Office national des forêts pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion.

Article D322-28

Les biens et les services produits dans le cadre des ateliers et des chantiers d'insertion peuvent être commercialisés, lorsque cette commercialisation contribue, au profit des personnes mentionnées au I de l'article L. 322-4-16, à la réalisation et au développement de leurs activités d'insertion sociale et professionnelle. Toutefois, les recettes tirées de la commercialisation des biens et services produits ne peuvent couvrir qu'une part inférieure à 30 % des charges liées à ces activités. Cette part peut être augmentée sur décision du représentant de l'Etat dans le département, sans pouvoir atteindre 50 %, après avis favorable du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, si les activités développées ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales.

Après avis favorable du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, un organisme conventionné au titre de l'article L. 322-4-16-8 peut également être conventionné au titre du II de l'article L. 322-4-16. Les activités réalisées par l'organisme conventionné au titre de chacune des deux conventions doivent alors faire l'objet d'une comptabilité et donner lieu à une information sectorielle distincte donnée en annexe des comptes.

Lorsque l'organisme conventionné au titre de l'article L. 322-4-16-8 est une association, elle doit établir les comptes annuels conformément au règlement du comité de la réglementation comptable en vigueur pour les comptes annuels des associations.

Article D322-29

Les conventions précisent notamment :

- 1° Le statut juridique de l'organisme ;
- 2° Le nombre, l'objet, la durée et les caractéristiques des ateliers et chantiers d'insertion ;
- 3° L'adéquation du projet économique et social des ateliers et chantiers d'insertion avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;
- 4° Le cas échéant, l'existence d'une autre convention au titre du II de l'article L. 322-4-16 ;
- 5° Le territoire dans lequel les ateliers et chantiers d'insertion sont réalisés ;
- 6° Les modalités, les personnels et les moyens matériels et financiers destinés à assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement et la formation des personnes embauchées ;
- 7° Les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées ;

8° Le nombre et la nature des contrats aidés qui sont susceptibles d'être conventionnés et, le cas échéant, leur affectation entre les différents ateliers et chantiers d'insertion ;

9° Le montant de l'aide à l'accompagnement attribuée par l'Etat ;

10° La nature et le montant des autres aides publiques attribuées ;

11° La nature et le montant des aides privées dont l'organisme conventionné est susceptible de bénéficier pour réaliser des ateliers et chantiers d'insertion et, pour ceux qui ont une activité de commercialisation, le montant des ressources tirées de la commercialisation des biens et services produits ;

12° Les modalités de collaboration avec les organismes et les services locaux chargés de l'emploi, notamment celles relatives au dépôt des offres d'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi, les organismes chargés de la formation professionnelle et de l'action sociale et les collectivités territoriales ;

13° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention ;

14° L'objectif de taux de retour à l'emploi.

Article D322-30

L'Etat finance une aide à l'accompagnement. Cette aide a pour objet de faciliter le suivi et l'accompagnement des personnes en insertion embauchées dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Le montant annuel de l'aide à l'accompagnement est déterminé par le représentant de l'Etat dans le département en fonction du nombre d'ateliers et chantiers d'insertion portés par l'organisme conventionné, des caractéristiques du public accueilli, du nombre de salariés embauchés, des modalités d'accompagnement de ces salariés, notamment de la qualité du projet d'accompagnement et des partenariats conclus avec les acteurs institutionnels locaux pouvant contribuer à l'insertion sociale et professionnelle de ces salariés, et de l'objectif de taux de retour à l'emploi retenu.

Le représentant de l'Etat dans le département peut préciser les critères d'attribution et de modulation de l'aide sur la base d'une charte de qualité élaborée au niveau départemental par l'ensemble des acteurs concernés et après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique. Lorsque cette charte qualité existe, l'adhésion à celle-ci subordonne l'attribution de l'aide aux organismes conventionnés.

L'aide à l'accompagnement est utilisée pour le paiement de dépenses relatives aux actions de suivi et d'accompagnement bénéficiant directement aux personnes en insertion. Elle ne se substitue pas aux autres financements accordés au titre de l'encadrement et de l'accompagnement social et professionnel par l'Etat et par les collectivités territoriales. Lorsque l'aide est attribuée à un centre communal d'action sociale ou un centre intercommunal d'action sociale, elle ne se substitue pas aux financements accordés par les communes et aux moyens mis à disposition par celles-ci.

L'aide est versée pour le compte de l'Etat par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe le montant maximal de l'aide à l'accompagnement et précise ses modalités de versement.

Chapitre III : Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs

Section 1 : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés

Sous-section 1 : Entreprises qui se créent ou qui franchissent le seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Article D323-1

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application de l'article L. 323-1, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans à compter de cette date [*point de départ*] pour se mettre en conformité avec l'obligation susénoncée.

Sous-section 2 : Modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Article D323-2

I. - La contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 est égale :

1° Au nombre de bénéficiaires manquants, calculé conformément aux dispositions de l'article D. 323-2-1, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration à l'article D. 323-2-2 au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires visés à l'article L. 323-3 ;

2° Multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration défini à l'article D. 323-2-3 au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ;

3° Multiplié par les montants fixés à l'article D. 323-2-4 pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise.

II. - Toutefois, la contribution annuelle calculée selon les dispositions du I du présent article ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1° du I ci-dessus, par 50 fois le salaire horaire minimum de croissance.

III. - Par exception aux dispositions des I et II ci-dessus, pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80 %, la contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 est égale au nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1° du I du présent article, multiplié par 40 fois le salaire horaire minimum de croissance.

Article D323-2-1

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre le nombre des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 323-3 que l'employeur est tenu d'employer en vertu de l'article L. 323-1 et le nombre de bénéficiaires occupés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats mentionnés au premier alinéa de l'article L. 323-8 ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés en application du second alinéa du même article. Un bénéficiaire occupé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires visées à l'article L. 323-3.

Article D323-2-2

Les coefficients de minoration mentionnés à l'article D. 323-2 au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires visés à l'article L. 323-3 sont égaux à :

1° 0,5, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 et âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans révolus et plus ;

2° 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a reconnu la lourdeur du handicap en application de l'article R. 323-123, pour la durée de la validité de la décision ;

3° 0,5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires visés à l'article L. 323-3 ;

4° 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 en chômage de longue durée ;

5° 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

Article D323-2-3

Le coefficient de minoration mentionné à l'article D. 323-2 au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement. Le nombre de salariés occupant des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 323-4.

Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées dans la liste ci-dessous :

Tableau non reproduit, consulter le fac-similé

Article D323-2-4

Les montants mentionnés à l'article D. 323-2 aux fins de tenir compte de l'effectif de l'entreprise, au sens du premier alinéa de l'article L. 323-4, sont fixés à :

1° 400 fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;

2° 500 fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;

3° 600 fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3, n'ont passé aucun contrat visé à l'article L. 323-8 ou n'appliquent aucun accord mentionné à l'article L. 323-8-1 pendant une période supérieure à trois ans, ce montant est fixé à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

Article D323-2-5

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions des articles D. 323-2 à D. 323-2-4, les employeurs peuvent déduire du montant de cette contribution les dépenses, ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 323-120 à R. 323-126.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé des personnes handicapées fixe la liste des dépenses déductibles en application du présent article.

Article D323-2-6

Les employeurs qui s'acquittent de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés la contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 versent la somme correspondante à l'association gestionnaire du fonds au plus tard à la date d'envoi de la déclaration annuelle prévue à l'article R. 323-9, pour l'année civile de référence au titre de laquelle la contribution est due.

Ce versement est effectué par chèque bancaire ou postal ou par virement bancaire et donne lieu à un reçu de la part de l'association.

Section 2 : Travailleurs handicapés

Sous-section 1 : Dispositions générales.

Article D323-3-1

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 est composée comme suit :

a) Trois conseillers généraux ainsi que trois suppléants, désignés par le conseil général ;

- b) Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant ;
- c) Le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales ou son représentant ;
- d) Trois personnes proposées conjointement en raison de leur compétence par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ;
- e) Un médecin proposé par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales ;
- f) Deux personnes, dont un médecin, désignées, en raison de leur compétence en matière d'action sanitaire et sociale, par le président du conseil général ;
- g) Une personne proposée en raison de sa compétence par le chef du service départemental de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre ;
- h) Quatre représentants des organismes d'assurance maladie et de prestations familiales proposés conjointement par le directeur régional des affaires sanitaires et sociales et le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, parmi les personnes présentées par ces organismes ;
- i) Trois personnalités qualifiées désignées parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées, dont une au moins présentée par les organismes gestionnaires d'établissements ou de services mentionnés au 5° de l'article L. 312-1 (I) du code de l'action sociale et des familles et les organismes gestionnaires d'ateliers protégés ; deux de ces personnalités qualifiées sont désignées par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et une par le président du conseil général ;
- j) Deux personnalités qualifiées désignées par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les associations représentant les personnes handicapées ; l'une de ces personnalités qualifiées est proposée par les associations représentatives des travailleurs handicapés ;
- k) Une personnalité qualifiée choisie sur proposition du directeur départemental du travail,

de l'emploi et de la formation professionnelle parmi les personnes présentées par les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives ;

l) Une personnalité qualifiée choisie dans les mêmes conditions parmi les personnes présentées par les organisations syndicales de salariés et de fonctionnaires les plus représentatives ;

m) Trois personnes exerçant la fonction de responsable des ressources humaines ou une fonction assimilée au sein d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale et d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les présentations prévues aux h à l ci-dessus doivent être faites dans le mois qui suit la réception de la lettre invitant les organismes, associations et organisations syndicales à opérer lesdites présentations.

Les membres prévus au a ci-dessus sont désignés à la suite de chaque renouvellement du conseil général.

Les membres autres que ceux prévus aux a, b et c ci-dessus sont nommés par le préfet pour trois ans renouvelables.

Un suppléant de chacun des membres mentionnés aux d à m ci-dessus est nommé dans les mêmes conditions que le titulaire.

Article D323-3-2

Dans certains départements l'effectif [*de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel*] résultant des dispositions de l'article D. 323-3-1 est doublé ou triplé en fonction des besoins du département concerné sans que cette majoration puisse avoir pour effet de modifier la répartition faite par ledit article.

Un arrêté du ministre du travail et du ministre de la santé fixe la liste de ces départements en précisant pour chacun d'eux si l'effectif de la commission est doublé ou triplé.

Article D323-3-3

La commission [*technique d'orientation et de reclassement professionnel*] peut appeler à participer occasionnellement à ses travaux à titre consultatif toute les personnes susceptibles de l'éclairer.

Article D323-3-4

La commission [*technique d'orientation et de reclassement professionnel*] dispose d'un secrétariat permanent dirigé par un secrétaire et un secrétaire adjoint nommés par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et choisis parmi les agents des services dépendant de ceux-ci.

Article D323-3-5

Une équipe technique pluridisciplinaire, dont la composition est arrêtée par le préfet et le président du conseil général, étudie les demandes soumises à la commission, recueille les avis nécessaires et présente la synthèse de ses travaux à la commission qui statue.

Elle comprend, au moins, un médecin, un assistant de service social, un psychologue, un conseiller pour l'emploi.

Les membres de l'équipe technique ne peuvent être désignés comme membres de la commission.

L'équipe peut faire appel à des compétences extérieures qui lui paraissent nécessaires pour l'instruction des demandes.

Un membre de l'équipe prend contact avec la personne handicapée concernée par la demande et, s'il y a lieu, avec la personne, l'établissement ou le service, visé à l'article D. 323-3-7 du code du travail, qui a saisi la commission.

Article D323-3-6

La compétence territoriale de la commission est déterminée par le lieu de résidence de la personne handicapée.

Cette compétence peut toutefois être renvoyée par le président de la commission du lieu précité à celle du département où l'intéressé se trouve en traitement ou en rééducation.

Article D323-3-7

La commission est saisie par la personne handicapée elle-même, par ses parents, par les personnes qui en ont la charge effective, par son représentant légal ou par l'autorité responsable de l'établissement ou du service social ou médico-social qui assure la prise en charge ou l'accompagnement de la personne. Dans ces derniers cas, la personne handicapée est informée de la saisine de la commission.

La demande dont est saisie la commission est constituée d'un formulaire, d'un certificat médical et, le cas échéant, des pièces prévues par la réglementation en vigueur.

La commission est valablement saisie lorsque le formulaire de demande, dûment complété, daté et signé, accompagné du certificat médical et, le cas échéant, des pièces justificatives, est reçu au secrétariat de la commission.

Le modèle de formulaire de demande et celui du certificat médical sont définis par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

Article D323-3-8

La personne handicapée et, s'il y a lieu, son représentant légal sont convoqués à la séance au cours de laquelle la commission examine sa demande.

Cette convocation est envoyée au moins dix jours à l'avance.

Elle précise l'heure et le lieu de convocation ; elle rappelle la faculté offerte à la personne handicapée de se faire assister par une personne de son choix.

Article D323-3-9

La commission se réunit sur convocation de son président.

En cas d'empêchement ou d'absence du président, la présidence de la séance est assurée dans les conditions fixées par le préfet.

En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Article D323-3-10

La commission établit son règlement intérieur, qui prévoit notamment :

- les possibilités de délocalisation des séances ;
- les modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'article D. 323-3-3 ;
- les modalités de convocation des séances.

La délibération de la commission adoptant le règlement intérieur est publiée au recueil des actes administratifs du département.

Article D323-3-11

Les décisions de la commission doivent être motivées et préciser la durée de leur validité.

Celle-ci ne peut excéder cinq ans, sauf disposition légale ou réglementaire contraire.

Les décisions sont notifiées dans le délai d'un mois au demandeur et aux organismes intéressés.

Les décisions sont signées par le président de la commission ou, à défaut, par le président de séance.

Article D323-3-12

Chaque année, le président de la commission adresse au préfet un rapport sur les travaux de celle-ci.

Article D323-3-13

Le recours gracieux exercé contre une décision de la commission dans le délai de recours contentieux a pour effet de conserver ce délai.

Sous-section 2 : Réadaptation, rééducation, formation professionnelle et réentraînement au travail.

Article D323-4

Les primes de reclassement prévues à l'article L. 323-16 peuvent être attribuées aux travailleurs handicapés auxquels cette qualité aura été reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle et qui auront été admis sur avis favorable de celle-ci à suivre un stage de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle dans un des centres mentionnés à l'article R. 323-34.

Article D323-5

Pour prétendre au bénéfice des primes de reclassement, les travailleurs handicapés se trouvant dans la situation prévue ci-dessus doivent [*conditions*] :

1° Avoir suivi intégralement dans des conditions jugées satisfaisantes par le directeur du centre de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle ou par l'employeur le stage auquel ils ont été admis ;

2° Produire une attestation certifiant qu'ils ne peuvent bénéficier au titre de la législation dont ils relèvent d'une prime de même nature ;

3° S'ils ne possèdent pas la nationalité française, résider en France depuis trois ans [*durée*] au moins à la date de leur admission en stage.

Article D323-6

Le montant de la prime de reclassement est fixé à une somme comprise entre 77 et 154 euros en fonction notamment des ressources dont peut disposer le bénéficiaire.

Article D323-7

La demande d'attribution de la prime de reclassement est adressée par l'intéressé à la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel au plus tard dans le mois qui suit la fin du stage.

Article D323-8

La commission examine la demande ci-dessus au regard des dispositions des articles D. 323-4 et D. 323-6 en tenant compte notamment pour la détermination du montant de la prime, de l'aide matérielle dont l'intéressé, en raison de sa situation individuelle peut avoir besoin en vue de la reprise de l'activité professionnelle pour laquelle il a suivi un stage de rééducation.

Article D323-9

Les décisions de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel portant fixation de la prime sont transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre du siège de la commission en vue de leur notification aux intéressés.

Article D323-10

La prime de reclassement est payée au bénéficiaire en un versement effectué dans le mois qui suit la notification de la décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Toutefois, la commission peut prescrire un échelonnement des versements dans la limite d'une période maximum de trois mois.

Article D323-10-1

Les organismes de formation mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-11-1 et les acteurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 900-1 mettent en oeuvre, au titre de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 900-2, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées mentionnées à l'article L. 323-3 du présent code et à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles.

Les adaptations peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication.

Elles sont mises en oeuvre sur la base des informations fournies par la personne handicapée par le service public de l'emploi et par les organismes de placement spécialisés qui l'accompagnent dans son parcours d'accès à l'emploi, ainsi que par la commission des droits et de l'autonomie et par les organismes participant à l'élaboration

de son projet d'insertion sociale et professionnelle.

L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Ces aménagements sont mis en oeuvre par les organismes dispensant des formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle, notamment par l'évolution de leur propre réglementation.

Sous-section 4 : Travail protégé.

Article D323-17

Pour prétendre à la subvention prévue à l'article R. 323-73 du code du travail, le travailleur handicapé doit :

- 1° N'avoir subi aucune des condamnations visées par le chapitre VIII du titre II du livre Ier du code de commerce ;
- 2° Présenter toutes garanties de moralité nécessaires ;
- 3° Etre âgé de dix-huit ans au moins et de quarante-cinq ans au plus ;
- 4° S'il ne possède pas la nationalité française, résider en France depuis trois ans au moins au moment de la demande ;
- 5° Disposer d'un local permettant l'exercice de ladite profession et remplissant les conditions habituelles d'exploitation ;
- 6° Justifier des diplômes éventuellement exigés pour l'exercice de la profession ;
- 7° Etre inscrit au répertoire des métiers au registre du commerce et aux ordres professionnels, lorsque cette inscription est nécessaire pour l'exercice de la profession.

Article D323-18

La demande tendant à l'octroi d'une subvention doit être adressée par l'intéressé au secrétariat de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel de son lieu de résidence, au plus tard dans les douze mois qui suivent la fin du stage de formation ou de la sortie de l'université.

La commission instruit la demande et la transmet avec son avis motivé au préfet de département.

Article D323-20

La subvention est attribuée par décision du préfet du département de résidence de l'intéressé dans la limite des crédits délégués par le ministère chargé de l'emploi.

Le montant maximum de cette subvention est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de l'économie, des finances et du budget.

Article D323-21

Le versement de la subvention est subordonné à l'établissement d'une convention précisant son objet et les modalités de contrôle exercé par la collectivité publique [*document obligatoire*].

Article D323-22

La subvention doit être obligatoirement affectée à l'achat ou à l'installation de l'équipement nécessaire à l'exercice de la profession indépendante vers laquelle le travailleur handicapé a été dirigé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Cette profession doit être choisie dans une des branches déterminées par arrêté du ministre du travail et de la participation sur avis des ministres chargés de l'industrie, de l'économie, du Plan, du commerce et de l'artisanat et de l'agriculture si la subvention est destinée à l'équipement d'une entreprise du "secteur agricole".

Pour bénéficier d'une subvention, le travailleur handicapé doit s'engager à exploiter personnellement l'entreprise indépendante ainsi qu'à exercer personnellement la profession libérale en vue de laquelle ladite subvention est sollicitée [*obligation*].

Article D323-23

Le remboursement de la subvention [*sanction*] est exigible en cas d'utilisation de la subvention pour des fins autres que celles en vue desquelles elle a été consentie, de non-exploitation du fonds ou d'abandon non justifié de la profession par l'intéressé.

Article D323-24

Les services de l'inspection du travail et de l'emploi [*autorités compétentes*] sont habilités à exercer une surveillance sur l'utilisation de cette subvention.

Si la subvention a été consentie en vue de l'équipement d'une entreprise du "secteur agricole", les inspecteurs du travail et de la protection sociale agricoles sont habilités à exercer cette surveillance.

Article D323-25-3

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur, dans le cadre du contrat mentionné à l'article D. 323-25-4. Ils continuent à ouvrir droit, pour l'entreprise adaptée, à l'aide au poste et à la subvention spécifique mentionnés à l'article L. 323-31. Les travailleurs handicapés, à efficience réduite, embauchés pour les remplacer peuvent ouvrir droit à l'aide au poste dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 323-31, dans la limite du nombre d'aides au poste fixé par avenant financier.

Les conditions de cette mise à disposition sont fixées par des contrats écrits que l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée passe, d'une part, avec l'employeur utilisateur, d'autre part, avec le travailleur handicapé.

Ces contrats sont passés pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois. Ils sont soumis au visa de l'inspecteur du travail.

Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise adaptée ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur ces contrats.

Article D323-25-4

Le contrat liant l'organisme gestionnaire à l'employeur utilisateur doit préciser notamment [*mentions obligatoires*] :

- a) Le nombre de travailleurs demandés, les qualifications professionnelles requises, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières des travaux à accomplir ;
- b) La nature des travaux incompatibles avec certains types de handicaps ;
- c) Les modalités de rémunération de la prestation de service ;
- d) Les conditions d'une offre d'embauche.

Article D323-25-5

Le contrat liant l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée avec le travailleur handicapé doit préciser notamment :

- a) La qualification professionnelle du salarié ;
- b) La nature, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à accomplir ;
- c) Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due au salarié ;
- d) Les conditions d'une offre d'embauche.

Article D323-26

Le salarié handicapé qui a démissionné d'une entreprise adaptée ou d'un centre de distribution de travail à domicile pour travailler dans une entreprise ordinaire bénéficie, dans le délai d'un an à compter de la rupture de son contrat, de la priorité d'embauche mentionnée à l'article L. 323-33 s'il manifeste le souhait de réintégrer l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile. Dans ce cas, l'entreprise adaptée ou le centre de distribution de travail à domicile l'informe de tout emploi disponible compatible avec sa qualification.

Article D323-27

La subvention spécifique mentionnée au quatrième alinéa de l'article L. 323-31 est composée :

1° D'une partie forfaitaire par travailleur handicapé ;

2° Et, le cas échéant, de deux parties variables attribuées, d'une part, en fonction de critères de modernisation économique et sociale et, d'autre part, au soutien de projets liés au développement ou au redressement de l'entreprise adaptée ou du centre de distribution de travail à domicile.

Le montant de la partie forfaitaire de la subvention ainsi que les critères de modernisation économique et sociale et les montants correspondants sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

Pendant les deux premières années civiles de fonctionnement, une aide au démarrage, dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, se substitue à la subvention spécifique, si elle excède le montant cumulé de la partie forfaitaire et de la partie variable attribuée en fonction des critères de modernisation économique et sociale.

L'utilisation partielle de la subvention spécifique, conduisant à la constitution d'un fonds de roulement important, entraîne le réexamen du montant de la subvention.

Article D323-28

La subvention spécifique ne peut être allouée qu'aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile qui ont conclu le contrat d'objectifs mentionné à l'article R. 323-62. Après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, un avenant financier au contrat d'objectifs fixe le montant de la subvention spécifique et les modalités du contrôle exercé par l'Etat.

Chapitre IV : Cumuls d'emplois et travail clandestin.

Article D324-1

Pour l'application des articles L. 324-2 et suivants, les droits et pouvoirs des inspecteurs du travail tels qu'ils sont définis par le livre VI du présent code sont étendus à tous les établissements dont le chef exerce habituellement une profession industrielle, commerciale ou artisanale, même s'il s'agit d'établissements de famille ou d'établissements n'occupant pas de salariés.

Les chefs de ces établissements doivent tenir [*mis*] à la disposition des inspecteurs du travail toutes justifications de leurs inscriptions soit au registre du commerce, soit au registre des métiers.

D'autre part, les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer, par les chefs d'établissement soumis à leur contrôle, la liste des noms et adresses de tous les fournisseurs de ces établissements et, pour chacun de ces fournisseurs une lettre ou tout autre document faisant mention de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers.

Article D324-2

Lorsque des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie du personnel occupé dans une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale laissent craindre à l'inspecteur du travail que cette occupation constitue une infraction à la fois aux dispositions des articles L. 324-3 et L. 324-4, il peut demander au chef d'entreprise d'exiger des ouvriers ou employés désignés une attestation écrite certifiant qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions ci-dessus ou à celles relatives à la durée du travail.

Chapitre V : Répression du travail illégal.

Article D325-1

En application de l'article L. 325-3, l'autorité compétente peut refuser les aides publiques attachées aux dispositifs prévus par les articles L. 117-1, L. 322-4-6, L. 322-4-7, L. 322-4-8, L. 322-4-10, L. 322-4-15, L. 832-2, L. 832-7, L. 832-7-1, L. 981-1 du présent code, les articles L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales, le I de l'article 10 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement, ainsi que les concours du Fonds social européen et les aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant.

Article D325-2

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'une des aides mentionnées à l'article D. 325-1 par une personne verbalisée pour une infraction mentionnée à l'article L. 325-1, l'autorité compétente doit, avant toute décision de refus, informer celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle est passible de la sanction prévue par l'article L. 325-3 et qu'elle peut présenter ses observations écrites dans un délai de quinze jours.

Titre III : Agence nationale pour l'emploi.

Article D330-1

La correspondance postale échangée pour les besoins du service entre les différents établissements de l'Agence nationale pour l'emploi est admise à circuler en franchise sous pli fermé.

Chapitre Ier : Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

Section 1 : Travailleurs étrangers.

Article D341-1

Le montant de la taxe prévue à l'article L. 341-8 du code du travail est perçu lors de la remise d'un titre de séjour valant autorisation de travail ou portant mention de celle-ci à un étranger titulaire d'un tel titre et en remplacement de celui-ci.

Les changements de validité professionnelle ou géographique sur la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ne donnent pas lieu à la perception de la taxe.

Article D341-2

Le montant de la taxe est, comme il est prévu à l'article 344 ter de l'annexe III du code général des impôts, fixé à 70 .

Les ressortissants des Etats parties contractantes à la Charte sociale européenne sont exonérés du versement de cette taxe.

Article D341-3

La taxe est acquittée au moyen de timbres mobiles d'un modèle spécial, dont l'administration assure la fabrication et la vente.

Les dépenses relatives à l'impression, à l'approvisionnement et à la débite de ces timbres sont à la charge de l'Office des migrations internationales et sont réglées par un prélèvement sur le produit des ventes.

Un arrêté du ministre chargé des finances fixe le taux et les modalités de répartition de ce prélèvement.

Chapitre II : Protection de la main-d'oeuvre nationale.

Article D342-1

En vue de fixer par application de l'article L. 342-1 la proportion des travailleurs étrangers qui pourront être employés dans les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution d'un marché de travaux publics ou de fournitures ou dans les exploitations faisant l'objet d'un contrat de concession ou d'affermage, l'administration intéressée doit consulter le service de l'emploi par l'intermédiaire du préfet du département dans lequel le marché doit s'exécuter ou l'exploitation fonctionner, à moins que le tableau fixant cette proportion pour les professions et régions intéressées ne lui ait été notifié par le préfet en vertu de l'article D. 342-4.

La demande de consultation doit indiquer les professions devant concourir à l'exécution du marché ou au fonctionnement de l'exploitation ainsi que les régions où ces professions doivent s'exercer.

Article D342-2

Dès réception de la demande de consultation, le préfet fait connaître à l'administration intéressée la proportion prévue pour les professions et régions visées par la demande par le tableau établi dans les conditions indiquées aux articles D. 342-3 à D. 342-8.

Si le tableau ne contient pas d'indication sur ce sujet, le préfet provoque d'urgence l'établissement d'un projet de tableau complémentaire.

Article D342-3

Dans chaque département le préfet provoque l'établissement d'un projet de tableau indiquant pour chaque profession concourant habituellement à l'exécution des marchés courants de travaux publics ou de fournitures ou au fonctionnement d'exploitations concédées ou affermées, la proportion maximale des travailleurs étrangers qui, d'après la situation du marché du travail, peut être occupée dans cette profession.

Cette proportion peut être différente pour certaines régions du département.

Le projet est établi après consultation de la commission départementale de la main-d'oeuvre.

Article D342-4

Le projet de tableau ainsi établi est transmis au ministre chargé du travail avec l'avis du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Le ministre chargé du travail arrête définitivement le tableau qui lui est soumis. Le tableau ainsi arrêté est notifié [*formalités*] par le ministre chargé du travail au préfet qui le notifie à son tour aux administrations publiques appelées à passer des marchés de travaux publics ou de fournitures dans le département.

Article D342-5

Au début de chaque année [*périodicité*] le préfet fait procéder à la révision du tableau conformément aux articles précédents.

En dehors de cette révision annuelle une révision totale ou partielle du tableau est opérée chaque fois qu'il est nécessaire.

Article D342-6

Lorsque la demande [*condition*] en vue de l'établissement ou de la révision du tableau, émane d'une administration publique, les représentants de celle-ci doivent être convoqués pour être entendus par la commission départementale de la main-d'oeuvre.

Article D342-7

Lorsque le ministre chargé du travail soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées, décide l'ouverture d'une enquête en vue de la fixation en vertu de l'article R. 342-2 de la proportion de travailleurs étrangers qui pourront être occupés dans une industrie, un commerce ou une catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région, il invite, par une insertion au Journal Officiel, les organisations patronales et ouvrières intéressées à lui faire connaître, dans le délai d'un mois, leur avis sur l'opportunité d'une telle fixation, sur la proportion à fixer et sur les délais dans lesquels cette proportion devra être atteinte en une ou plusieurs étapes.

Article D342-8

Si, à la suite des avis recueillis en vertu de l'article précédent et des autres enquêtes auxquelles il aura pu recourir, notamment auprès des services d'inspection du travail, le ministre estime qu'il y a lieu de procéder à la fixation prévue à l'article L. 342-2, il consulte le comité supérieur de l'emploi qui doit donner son avis dans le mois [*délai*] de sa saisine. Au vu de cet avis le ministre prend un arrêté fixant la proportion prévue à l'article L. 342-2.

Article D342-9

La procédure prévue à l'article précédent s'applique également en cas de révision des arrêtés.

Article D342-10

Le cahier des charges d'un marché de travaux publics de fournitures, par dérogation à l'article L. 342-1, peut modifier la proportion de travailleurs étrangers qui peuvent être occupés dans les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution du marché, lorsque celui-ci porte sur des objets dont la fabrication est exclusivement attribuée à des porteurs de brevets d'inventions ou sur des objets qui n'auraient qu'un possesseur.

Cette dérogation doit, dans chaque cas, faire l'objet d'une autorisation spéciale [*condition*] soit du ministre intéressé si le marché est passé au nom de l'Etat ou d'un établissement public dépendant d'un département ministériel, soit du préfet s'il est passé au nom d'un département, d'une commune ou d'un établissement public dépendant du département ou de la commune.

Le relèvement de la proportion des travailleurs étrangers fixée en vertu d'un arrêté pris en application de l'article L. 342-1 dans le cahier des charges d'un marché de travaux publics et de fournitures ainsi que dans le cahier des charges d'un contrat de concession ou d'affermage peut, à titre exceptionnel, être autorisé pour une période déterminée s'il est établi après enquête que l'obligation de respecter la proportion fixée met l'entreprise ou l'établissement bénéficiaire du marché ou du contrat dans l'impossibilité de fonctionner.

Les dérogations prévues à l'alinéa précédent doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une autorisation spéciale du ministre chargé du travail, sur proposition soit du ministre intéressé, soit du préfet si le marché ou le contrat est passé au nom d'un département, d'une commune ou d'un établissement public dépendant du département ou de la

commune.

Article D342-11

Le cahier des charges du contrat de concession de services publics actuellement en vigueur peut par dérogation à l'article L. 342-1 (3° alinéa) fixer pour des professions déterminées une proportion supérieure à 5 p. 100 sur la demande de l'administration qui passe le contrat de concession et après consultation des services publics de l'emploi compétents.

Article D342-12

En ce qui concerne les contrats de concession de services publics en vigueur, des dérogations à la proportion de 5 p. 100 prévue à l'article L. 342-1 (3° alinéa) peuvent être accordées par l'autorité concédante après avis du service public de l'emploi en vue de permettre de ramener par étapes la proportion existante au cas où elle serait supérieure à 5 p. 100, à cette dernière proportion.

Article D342-13

Le relèvement de la proportion fixée en vertu de l'article L. 342-2 peut, à titre exceptionnel, être autorisé pour une profession, une région et une période déterminées par arrêté du ministre chargé du travail s'il est établi après enquête que l'obligation de respecter la proportion fixée met les entreprises privées de la profession dans l'impossibilité de fonctionner.

En même temps qu'il prend l'arrêté autorisant la dérogation prévue à l'alinéa précédent, le ministre chargé du travail doit ouvrir la procédure prévue aux articles D. 342-7 et D. 342-8, en vue de la révision éventuelle de la proportion à laquelle il est dérogé. Si, à la suite de cette procédure un arrêté intervient pour modifier cette proportion, la dérogation prend fin dès la mise en vigueur de cet arrêté, quelle que soit la durée pour laquelle elle a été autorisée.

Le relèvement de la proportion peut également, à titre exceptionnel, être autorisé pour une entreprise ou un établissement et une période déterminée par décision du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre, de l'ingénieur en chef des mines ou de l'inspecteur du travail des transports, suivant la nature des travaux à exécuter, s'il est établi après enquête, que l'obligation de respecter la proportion fixée met l'entreprise intéressée dans l'impossibilité de fonctionner.

Des dérogations individuelles accordées à titre temporaire par entreprise sont délivrées par écrit sur demande formulée par le directeur de l'entreprise au directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre, à l'ingénieur en chef des mines ou à l'inspecteur du travail des transports.

Ces dérogations sont notifiées par les soins de ces derniers au ministre chargé du travail ainsi qu'aux préfets intéressés. Elles doivent, en outre, être affichées dans l'entreprise ou l'établissement.

Chapitre Ier : Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi

Section 1 : Privation totale d'emploi.

Article D351-1

Les conventions particulières prévues à l'article L. 351-5 (6) et à l'article L. 351-6-2-II [*prolongation*] doivent, pour être agréées, satisfaire aux conditions suivantes :

1° Elles doivent être conclues sur le plan national entre organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs pour des activités économiques soumises à de fortes réductions d'effectifs. La situation des activités justifiant l'intervention de telles conventions est constatée par arrêté du ministre du travail et de la participation pris après avis du comité supérieur de l'emploi ;

2° Elles doivent bénéficier aux travailleurs touchés par des licenciements économiques dans des entreprises ou établissements qui sont implantés dans des zones où ces licenciements sont de nature à affecter gravement l'équilibre local de l'emploi ;

3° Elles ne peuvent, sauf renouvellement soumis à agrément, produire d'effet qu'à l'égard des travailleurs licenciés pendant une période conventionnelle d'un an ou plus ;

4° Pour les conventions particulières conclues au titre de l'article L. 351-5 (6), le taux unique, ou les taux trimestriels, de l'allocation spéciale ne peut excéder le taux le plus élevé retenu par l'accord prévu à l'article L. 351-9.

Pour les conventions particulières conclues au titre de l'article L. 351-6-2-II, la durée des prolongations collectives de droits ne peut excéder un an [*limite*] ;

5° Les conventions doivent organiser les modalités de leur financement.

Article D351-2

Les conventions particulières [*de prolongation de droits*] visées à l'article précédent ne prennent effet qu'après l'agrément par le ministre du travail et de la participation [*condition*].

La procédure d'agrément est celle prévue à l'article L. 352-2.

Section 2 : PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI.

Article D351-3

Le taux horaire de l'allocation spécifique pour privation partielle d'emploi prévu à l'article L. 351-25 est fixé à 2,44 euros pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 250 salariés et à 2,13 euros pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 250 salariés.

Section 3 : Régimes particuliers

Article D351-4

Les allocations mentionnées à l'article L. 351-13-1 prennent, selon le cas, la forme :

1° D'une allocation de professionnalisation et de solidarité :

2° D'une allocation de fin de droits.

Article D351-5

L'allocation de professionnalisation et de solidarité mentionnée à l'article D. 351-4 est attribuée selon les règles définies par les annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, signées le 2 mars 2007.

Outre les périodes mentionnées dans les annexes ci-dessus, sont pris en compte pour la recherche de la condition d'activité antérieure :

1° Les congés maladie de trois mois ou plus ; ces périodes sont assimilées à des heures d'activité à raison de cinq heures de travail par jour de congé ;

2° Les congés de maladie correspondant aux maladies, quelle qu'en soit la durée, figurant sur la liste fixée à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale, ces périodes sont assimilées à des heures d'activité à raison de 5 heures de travail par jour de congé ;

3° Dans la limite de 120 heures, les heures d'enseignement dispensées dans des établissements d'enseignement ou de formation dans lesquels ils interviennent au titre de leur profession pour transmettre leurs compétences. La liste de ces établissements est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ces heures d'enseignement réduisent à due concurrence le nombre d'heures de formation assimilables conformément aux annexes précitées.

Le versement de l'allocation de professionnalisation et de solidarité cesse définitivement au titre de la même ouverture de droits dès lors que l'allocataire justifie des conditions d'attribution de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3.

Article D351-6

Bénéficiaire de l'allocation de fin de droits mentionnée à l'article D. 351-4 les travailleurs involontairement privés d'emploi mentionnés à l'article L. 351-13-1 qui :

1° Ont épuisé leurs droits à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-14 ou à l'allocation de professionnalisation et de solidarité ;

2° Ne satisfont pas à nouveau aux conditions d'attribution de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 ou de l'allocation de professionnalisation et de solidarité ;

3° Justifient de 507 heures de travail selon les règles définies aux cinq premiers alinéas de l'article D. 351-5 au cours des douze mois précédant la fin de contrat de travail immédiatement antérieure à la demande d'allocation de fin de droits.

La demande en paiement de l'allocation de fin de droits est déposée auprès des organismes mentionnés à l'article L. 351-21 dans un délai de deux mois suivant la fin de contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits.

Article D351-7

La durée de versement de l'allocation de fin de droits varie en fonction d'une ancienneté continue de prise en charge dans le régime d'assurance chômage spécifique aux artistes et techniciens du spectacle prévu à l'article L. 351-14 ou dans le régime d'indemnisation du chômage prévu à l'article L. 351-13-1 ainsi qu'au titre du fonds spécifique provisoire et du fonds transitoire, dans les conditions fixées à l'article D. 351-8.

Les périodes de congés de maladie ou de maternité n'interrompent pas la durée d'ancienneté. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de celle-ci.

La durée d'ancienneté s'apprécie au terme du dernier contrat de travail retenu pour l'ouverture des droits à l'allocation de fin de droits.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi mentionnés à l'article L. 351-13-1 qui :

1° Justifient d'une ancienneté continue inférieure à cinq ans peuvent bénéficier d'une seule ouverture de droits au titre de l'allocation de fin de droits ;

2° Justifient d'une ancienneté continue comprise entre cinq ans et moins de dix ans peuvent bénéficier de deux ouvertures de droits au titre de l'allocation de fin de droits, entre la date à laquelle ils ont acquis cinq ans d'ancienneté et la date à laquelle ils acquièrent dix ans d'ancienneté, dès lors qu'ils ont été admis au bénéfice de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-14 entre deux prises en charge au titre de l'allocation de fin de droits ;

3° Justifient d'une ancienneté continue de dix ans ou plus peuvent bénéficier de trois ouvertures de droits à l'allocation de fin de droits, postérieurement à la date à laquelle ils ont acquis dix ans d'ancienneté, dès lors qu'ils ont été admis au bénéfice de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-14 entre deux prises en charge au titre de l'allocation de fin de droits.

Le travailleur involontairement privé d'emploi qui a cessé de bénéficier de l'allocation de fin de droits, alors que la période d'indemnisation n'était pas épuisée, et qui n'a pas acquis de nouveaux droits au titre de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-14 ou au titre de l'allocation mentionnée à l'article D. 351-5, bénéficie d'une reprise de ses droits à l'allocation de fin de droits dès lors que le temps écoulé depuis la date d'admission à la période d'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de 3 ans de date à date.

Article D351-8

Le montant journalier de l'allocation de fin de droits est fixé à 30 Euros.

La durée d'indemnisation est la suivante :

a) 61 jours lorsque le travailleur privé d'emploi justifie de moins de cinq ans d'ancienneté au sens de l'article D. 351-7 ;

b) 92 jours lorsque le travailleur privé d'emploi justifie d'au moins cinq ans d'ancienneté ou plus au sens de l'article D. 351-7 ;

c) 182 jours lorsque le travailleur privé d'emploi justifie de dix ans d'ancienneté ou plus au sens de l'article D. 351-7.

L'allocation est partiellement cumulable avec les revenus tirés d'une activité professionnelle. Le nombre de jours indemnissables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois civil concerné et le nombre de jours correspondant au montant des rémunérations brutes mensuelles divisé par 50.

Le versement de l'allocation de fin de droits cesse définitivement au titre de la même ouverture de droits dès lors que l'allocataire justifie des conditions d'attribution de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 ou de l'allocation prévue à l'article D. 351-5.

Chapitre II : Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance à des travailleurs privés d'emploi.

Article D352-1

Les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assedic) et l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unedic) tiennent leur comptabilité selon un plan comptable approuvé par le ministre chargé des finances et des affaires économiques, après avis du conseil national pour la comptabilité.

Les instructions relatives à la tenue de la comptabilité sont soumises à l'agrément préalable du ministre chargé des finances et des affaires économiques.

Article D352-2

Les organismes énumérés à l'article précédent [*ASSEDIC ET UNEDIC*] procèdent aux opérations de recettes et de dépenses selon les règles en usage dans le commerce.

Ces opérations sont toujours effectuées sous double signature, celle du président du conseil d'administration et celle du directeur de l'organisme ou, à leur défaut, les personnes habilitées à cet effet par le conseil d'administration.

Article D352-3

Les organismes prévus à l'article D. 352-1 [*ASSEDIC et UNEDIC*] sont soumis aux vérifications de l'inspection générale des finances et à celles des comptables du Trésor.

Ces derniers arrêtent la caisse, s'assurent de la régularité des écritures et de l'exacte application de l'article D. 352-7 ainsi que de l'arrêté prévu par l'article L. 352-4 [*attributions*] .

Article D352-4

Les organismes prévus à l'article D. 352-1, établissent à la fin de chaque exercice un compte d'exploitation, un compte des pertes et profits et un bilan.

Après approbation de ces documents par le conseil d'administration, une expédition en est

adressée au comptable supérieur du Trésor chargé des vérifications ainsi qu'au membre du corps du contrôle général économique et financier prévu à l'article D. 352-8.

Article D352-5

Les pièces justificatives de recettes et de dépenses doivent [*obligation*] être conservées pendant un délai minimum de cinq ans après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition.

Article D352-6

L'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unedic) établit à la fin de chaque mois et de chaque année [*périodicité*] un état faisant ressortir, pour chacun des organismes énumérés à l'article D. 352-1, les renseignements d'ordre statistique et financier permettant de suivre leur fonctionnement.

Article D352-7

Les fonds disponibles des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce sont versés à l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans d'industrie et le commerce qui les gère dans les conditions fixées par l'arrêté prévu à l'article L. 352-4.

Article D352-8

Un membre du corps du contrôle général économique et financier exerce son contrôle sur les organismes visés à l'article D. 352-1 dans les conditions et selon les modalités prévues par le décret n° 55-763 du 26 mai 1955.

Un décret pris sur le rapport du ministre chargé des finances et des affaires économiques détermine le montant et les modalités des versements que doivent faire les organismes contrôlés pour assurer la couverture des frais nécessités par l'exercice du contrôle.

Article D352-9

Le ministre chargé du travail reçoit communication des états prévus à l'article D. 352-6.

Il reçoit également communication des délibérations des circulaires de portée générale

concernant l'application de la convention et de ses annexes.

Les délibérations de la commission paritaire instituée par l'article 2 de la convention du 31 décembre 1958 et relatives au champ d'application de la convention agréée sont soumises à l'approbation du ministre chargé du travail. A défaut de décision expresse dans un délai de trois semaines à dater du dépôt de la délibération auprès des services du ministère chargé du travail, celle-ci est considérée comme approuvée [*accord tacite*].

Article D352-10

Les services centraux et extérieurs de la direction générale du travail et de l'emploi sont habilités à s'assurer auprès des organismes énumérés à l'article D. 352-1 [*ASSEDIC et UNEDIC*] du respect des dispositions législatives et réglementaires mentionnées à l'article L. 352-2.

Chapitre II : Exercice du droit syndical dans les entreprises.

Article D412-1

Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central, du représentant syndical au comité d'entreprise, mentionnés aux articles L. 412-11, L. 412-12 et L. 412-17, sont portés à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé [*condition de forme*]. Ils sont communiqués simultanément à l'inspecteur du travail.

La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Chapitre II : Attributions et pouvoirs

Article D432-1

Le rapport annuel mentionné à l'article L. 432-3-1 comporte des indicateurs qui doivent permettre la réalisation d'une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de son évolution ainsi que d'une analyse des conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés ;

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

I. Les indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sont les suivants :

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail :

travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;

- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;

- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. - Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont les suivantes :

1. Congés :

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise :

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;

- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

Services de proximité :

- participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;

- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;

- implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

Chapitre V : Comité d'établissement et comité central d'entreprise.

Article D435-1

Sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre total des membres du comité central d'entreprise ne peut dépasser vingt titulaires et un nombre égal de suppléants [*composition*].

Article D435-2

Dans les limites fixées à l'article précédent, chaque établissement peut être représenté au comité central d'entreprise soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Chapitre VII : Amélioration des conditions de travail.

Article D437-1

Pour l'application de l'article L. 437-3, le crédit global d'heures consacrées aux visites qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail ne peut être inférieur à dix heures par semestre dans les entreprises industrielles et dans les entreprises agricoles assimilables à des entreprises industrielles, n'occupant pas habituellement plus de 100 salariés [*effectifs*]. Au-delà de 100 salariés ce montant minimum est augmenté d'une heure par tranche supplémentaire de 100 salariés, l'effectif total étant arrondi à la centaine la plus proche.

Le montant minimum du crédit global, déterminé comme il est prévu à l'alinéa précédent, est majoré de 10 p. 100 lorsque la surface couverte développée par personne occupée est supérieure à 50 mètres carrés. Ce temps est arrondi à la demi-heure immédiatement supérieure.

Article D437-2

Dans les entreprises autres que celles visées à l'article D. 437-1, le montant minimum du crédit global est égal [*calcul*] à la moitié de celui fixé par application des dispositions de l'article D. 437-1 susvisé.

Article D437-3

A défaut de l'accord [*visite de l'entreprise*] prévu par l'article L. 437-3, les membres titulaires du comité d'entreprise répartissent entre eux le crédit global d'heures, tel qu'il résulte de l'application des articles D. 437-1 et D. 437-2.

Article D437-4

Pour les mines et carrières dans lesquelles existent des délégués à la sécurité (délégués mineurs et délégués permanents de la surface), un arrêté du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé du travail fixera, en tant que du besoin, les règles de coordination entre les visites de ces délégués et celles qui auront pour objet l'amélioration des conditions de travail ; il pourra notamment limiter le nombre de personnes habilitées à effectuer ces dernières.

Chapitre IX : Comité de groupe.

Article D439-1

La représentation du personnel au comité de groupe, prévue à l'article L. 439-3, comprend au maximum trente membres.

Toutefois lorsque le nombre d'entreprises constitutives du groupe et dotées d'un comité d'entreprise est inférieur à quinze, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Chapitre II : Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

Article D442-1

Les entreprises sont autorisées à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'atteignent pas 22,87 euros.

Article D442-2

Dans le cas prévu à l'article L. 442-12, les sommes inscrites en comptes courants portent intérêts au taux annuel de 7,5 p. 100 à compter du premier jour du quatrième mois [*date point de départ*] suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Article D442-3

Le taux de l'intérêt qui, en application de l'article R. 442-28, majore le montant de la réserve spéciale de participation lorsque les rectifications apportées à la déclaration des résultats de l'exercice entraînent une augmentation de la participation des salariés est fixé à 7,5 p. 100.

Chapitre III : Election des conseillers prud'hommes.

Article D513-1

I. - Les employeurs qui déclarent leurs salariés dans le cadre des dispositions du deuxième alinéa du I de l'article L. 513-3 adressent une déclaration au plus tard à une date déterminée par décret, à l'exception des employeurs de gens de maison.

Cette déclaration comporte, pour chaque salarié, les informations mentionnées au 1° du I de l'article R. 513-15-2.

Ces déclarations sont remises ou transmises par voie électronique au centre de traitement contre récépissé ou adressées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

II. - Les organismes de sécurité sociale transmettent au ministère en charge du travail les données prud'homales relatives aux employés de maison mentionnées au 3° du I de l'article R. 513-15-2.

Article D513-2

I. - En application du troisième alinéa du I de l'article L. 513-3, l'employeur met à la disposition des personnes mentionnées à cet article, l'année de l'élection, les données prud'homales suivantes : les noms et prénoms, le domicile, la section, le collège et la commune d'inscription de chaque électeur qu'il a inscrit.

Cette consultation doit débiter dans les quinze jours qui suivent la date limite de transmission des données prud'homales aux organismes mentionnés à ce même article ou, le cas échéant, au centre de traitement.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa du I de l'article L. 513-3 ces données pendant une durée de quinze jours.

Ces personnes peuvent formuler des observations auprès de l'employeur, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'organisation de la consultation.

A son terme, les observations formulées à la suite de la consultation organisée l'année du scrutin sont transmises par l'employeur au maire de la commune d'implantation de l'établissement.

II. - Pour les employeurs effectuant leur déclaration en application du premier alinéa du I de l'article L. 513-3, cette consultation doit être également faite l'année qui précède l'élection, dans un délai de dix mois à compter de la date limite de la transmission des données prud'homales aux organismes mentionnés à cet article.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa du I du même article ces données pendant une durée de quinze jours.

Ces personnes peuvent formuler des observations auprès de l'employeur, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'organisation de la consultation.

Les observations résultant de cette consultation sont prises en compte dans la déclaration effectuée l'année suivante.

Article D513-3

Les employeurs non salariés s'inscrivent sur les listes électorales au plus tard à une date fixée par décret. A cet effet, ils adressent une déclaration au centre de traitement.

Article D513-4

I. - Les personnes à la recherche d'un emploi, mentionnées au premier alinéa du I de l'article L. 513-1, font part au centre de traitement de leur volonté d'être inscrites sur la liste électorale.

II. - L'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce communique au centre de traitement les données prud'homales, mentionnées au 4° du I de l'article R. 513-15-2, des électeurs mentionnés au I, à l'exception des personnes mentionnées à l'article R. 351-26 et des demandeurs d'emploi actualisant leur situation mensuelle au moyen d'une déclaration papier.

III. - Les personnes mentionnées à l'article R. 351-26 et les demandeurs d'emploi actualisant leur situation mensuelle au moyen d'une déclaration papier s'inscrivent au plus tard à une date fixée par décret. A cet effet, elles adressent une déclaration au centre de traitement.

Article D513-5

I. - Le maire est assisté de la commission administrative prévue au III de l'article L. 513-3 dès lors qu'au moins 1 000 électeurs, travaillant dans au moins dix établissements, étaient inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune lors des dernières élections générales. En dessous de ce seuil, la commission peut être réunie par le maire si les circonstances locales le justifient.

II. - La commission administrative est composée du maire ou de son représentant, d'un délégué de l'administration désigné par le préfet, d'un représentant de chacune des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au plan national et d'un délégué désigné par le président du tribunal de grande instance. Il est désigné, pour chacun d'entre eux, un suppléant.

Le maire peut en cas de besoin demander au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de participer ou d'être représenté aux réunions de la commission.

Afin de préparer les travaux de la commission administrative, le maire peut créer des sous-commissions.

Article D513-6

Les déclarations mentionnées au I de l'article D. 513-1, à l'article D. 513-3 et au III de l'article D. 513-4 doivent être conformes aux modèles ou aux normes fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D513-7

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe la période de dépôt des candidatures à la préfecture qui a dans son ressort le siège du conseil des prud'hommes.

Article D513-8

Dans chaque bureau de vote, il y a au moins un isoloir pour 500 électeurs inscrits.

Article D513-9

Tout électeur peut voter par correspondance selon les modalités fixées aux articles D. 513-10 à D. 513-13.

Article D513-10

L'électeur qui veut voter par correspondance place son bulletin de vote dans l'enveloppe électorale qu'il a reçue de la commission de propagande sans la cacheter. Il insère cette enveloppe et la carte électorale, dûment signée, dans la deuxième enveloppe qui porte la mention : "Election des conseillers prud'hommes - Vote par correspondance". Il adresse l'enveloppe au président du bureau de vote destinataire des suffrages.

Article D513-11

Les plis de vote par correspondance sont, dès leur arrivée, remis contre décharge par les services postaux à la mairie de la commune dans laquelle est installé le bureau de vote destinataire. Ils sont conservés par la mairie jusqu'au jour du scrutin.

Le jour du scrutin, les plis sont remis par les services de la mairie au président du bureau de vote qui leur en donne décharge.

Les plis arrivant le jour du scrutin sont directement remis par les services postaux au président du bureau de vote qui leur en donne décharge.

Aucun pli, autre que les plis officiels portant la mention "Vote par correspondance" remis par les services de la mairie ou les services postaux, n'est accepté par le président du bureau de vote.

Article D513-12

Immédiatement après la clôture du scrutin et préalablement au dépouillement, le président du bureau de vote ouvre chaque pli de vote par correspondance et contrôle la recevabilité des votes telle que définie à l'article D. 513-13.

Pour les votes recevables, le président donne publiquement connaissance de la carte électorale prud'homale, émarge et met dans l'urne, pour être dépouillée avec les autres, l'enveloppe contenant le bulletin de vote.

Pour les votes irrecevables, le président n'émarge pas. Il extrait l'enveloppe contenant le bulletin de vote et la fait détruire. Il conserve parallèlement le pli ayant contenu l'enveloppe électorale et la carte électorale et fait inscrire sur ces documents le motif de la non-prise en compte du vote. Mention de cette opération est portée au procès-verbal.

Article D513-13

I. - Si un électeur vote par correspondance et dépose un pli dans l'urne, seul ce dernier est recevable.

II. - En cas de vote par correspondance, doivent être considérés comme irrecevables, et ne peuvent donc être pris en compte dans les résultats du scrutin :

1° Les plis parvenus au bureau de vote après la clôture du scrutin ;

2° Les plis remis par une personne n'appartenant ni aux services postaux ni aux services de la mairie ;

3° Les plis provenant d'électeurs non inscrits dans le bureau de vote ;

4° Les plis non cachetés ou décachetés ;

5° Les plis ne contenant pas de carte électorale, ou contenant une carte électorale non signée ;

6° Les plis ne contenant pas d'enveloppe électorale ;

7° Les plis contenant une enveloppe électorale ne correspondant pas au conseil, au collège ou à la section de l'électeur.

Article D513-14

Après ouverture des plis de vote par correspondance, les enveloppes ayant contenu les enveloppes électorales sont jointes aux listes d'émargement de chaque bureau de vote. Ces documents doivent être conservés pendant quatre mois après l'expiration des délais prescrits pour l'exercice des recours contre l'élection.

Chapitre IV : Statut des conseillers prud'hommes.

Article D514-1

La formation des conseillers prud'hommes peut être assurée [*organismes compétents*] :

a) Par des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'Etat ;

b) Par des établissements publics d'enseignement supérieur ;

c) Par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations professionnelles et syndicales ayant obtenu, au niveau national, au moins cent cinquante sièges aux dernières élections prud'homales répartis dans au moins cinquante départements, se consacrant exclusivement à ladite formation.

Article D514-2

Pour bénéficier des dispositions de l'article D. 514-3 et pour ouvrir aux conseillers prud'hommes salariés les droits prévus à l'article L. 514-1, 3e alinéa, les établissements et organismes [*de formation*] mentionnés aux b et c de l'article D. 514-1 doivent être agréés par arrêté du ministre chargé du travail [*condition d'exercice*].

L'agrément est donné pour une période de cinq ans [*durée*]. Sans préjudice de la dénonciation éventuelle des conventions prévues à l'article D. 514-3, il peut être retiré à la fin de chaque année civile en fonction des résultats des contrôles effectués.

L'établissement ou l'organisme demandeur présente un dossier établi conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre de la justice et du ministre chargé du travail.

Article D514-3

Des conventions sont conclues, pour une durée de cinq ans, entre les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 514-1 et le ministre chargé du travail, dans la limite des crédits prévus à cet effet.

Chaque convention fixe, notamment, à titre prévisionnel :

- a) Le programme organisé sur la durée de la convention. Ce programme doit être défini conformément aux dispositions d'un arrêté du ministre de la justice et du ministre chargé du travail ;
- b) Le nombre de journées de formation par stagiaire sur la durée de la convention et par an ;
- c) La durée de chaque stage ;
- d) Les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre ;
- e) L'estimation de l'aide financière globale de l'Etat et sa répartition sur la durée de la convention ;
- f) L'organisation de la délégation de l'aide financière de l'Etat à des structures locales.

L'aide financière de l'Etat comprend pour les organismes mentionnés au b et au c de l'article D. 514-1 du code du travail :

1° Un fonds destiné à financer les frais de structure de l'association, qui comprennent :

a) Les frais de formation dans le cadre des sessions :

- matériel et documentation ;

- locaux ;

- fournitures diverses ;

b) Les frais de formation hors sessions :

- frais de formation des formateurs ;

- frais liés à l'utilisation des nouvelles technologies ;

c) Les dépenses administratives :

- frais de personnel ;

- frais de fonctionnement ;

2° Une participation calculée sur la base d'un montant forfaitaire par jour de formation et par stagiaire, couvrant les dépenses d'enseignement, les frais de déplacement et de séjour des stagiaires. Ce forfait est fixé, par année, dans la convention.

Les conventions précisent également les modalités du contrôle, notamment administratif et financier, des stages de formation donnant lieu au versement de l'aide financière de l'Etat et les modalités d'évaluation du dispositif.

Article D514-3-1

L'Etat soutient financièrement les actions innovantes en matière de formation des conseillers prud'hommes engagées par les organismes agréés.

Article D514-4

La durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié pour sa participation à un ou plusieurs stages de formation dans les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 514-1 ne pourra dépasser au cours d'une même année civile l'équivalent de deux semaines.

L'employeur est avisé par l'intéressé, par lettre avec accusé de réception [*condition de forme*], au moins trente jours à l'avance [*délai de prévenance*], en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives et au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre doit préciser la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou l'organisme responsable [*mentions obligatoires*].

Article D514-5

L'organisme chargé du stage doit délivrer au salarié une attestation constatant la

fréquentation effective du stage par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail [*obligation*].

Article D514-6

Les conseillers prud'hommes salariés bénéficiant des congés prévus à l'article D. 514-4 ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation [*calcul*], tel qu'il résulte des articles L. 930-1-2, L. 930-1-3 et L. 930-1-8 du code du travail, ni pour celle du congé d'éducation ouvrière, tel qu'il résulte de l'article L. 451-1 du code du travail.

Article D514-7

Les conseillers prud'hommes salariés rétribués uniquement à la commission, lorsqu'ils bénéficient des congés prévus à l'article D. 514-4, sont rémunérés par chacun de leurs employeurs sur la base d'une indemnité horaire de stage égale au 1/1 900 des rémunérations versées l'année précédente et déclarées à l'administration fiscale en application de l'article 87 du code général des impôts.

L'imputation de cette rémunération au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est effectuée conformément aux dispositions de l'article R. 950-14 (1^{er} alinéa).

Pour les autres conseillers prud'hommes salariés les dispositions de l'article R. 950-14 s'appliquent dans leur ensemble.

Chapitre VII : Compétence des conseils de prud'hommes.

Article D517-1

Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 4 000 euros.

Chapitre X : Dépenses des conseils de prud'hommes.

Article D51-10-1

Il est alloué aux conseillers prud'hommes salariés qui exercent les fonctions énumérées à l'article L. 514-1 en dehors des heures de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi des vacances dont le taux horaire est fixé à 6,05 euros.

Ces vacances sont également allouées aux conseillers prud'hommes employeurs qui exercent les fonctions énumérées à l'article L. 514-1 avant 8 heures et après 18 heures ou qui ont cessé leur activité professionnelle.

Article D51-10-2

Les conseillers prud'hommes élus d'un collège employeur qui exercent leurs fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures perçoivent des vacances dont le taux horaire est fixé à deux fois le taux de base mentionné à l'article D. 51-10-1 [*bénéficiaires*].

Article D51-10-3

Les indemnités prévues aux articles D. 51-10-1 et D. 51-10-2 sont versées mensuellement [*périodicité*] après établissement par le greffier en chef d'un état horaire visé par le président du conseil de prud'hommes ou, à défaut, par le vice-président. Toute demi-heure commencée est due et donne lieu à l'attribution d'une demi-vacation horaire.

Article D51-10-4

Les employeurs sont tenus de maintenir aux conseillers prud'hommes salariés qui s'absentent de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions prud'homales pendant les heures de travail l'intégralité de leur rémunération et des avantages y afférents.

Les employeurs sont remboursés mensuellement [*périodicité*] par l'Etat des salaires maintenus ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales leur incombant y afférents.

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et les employeurs proportionnellement au temps passé par le conseiller prud'homme salarié respectivement auprès de l'entreprise et auprès du conseil.

Ce remboursement est effectué au vu d'une copie du bulletin de salaire et d'un état établi par l'employeur, contresigné par le salarié et mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien de la rémunération ainsi que des autres éléments nécessaires au calcul du montant des remboursements. Cet état, accompagné de la copie du bulletin de salaire, est adressé au greffier en chef de la juridiction concernée et visé par le président du conseil de prud'hommes.

En cas d'employeurs multiples, il sera produit autant d'états qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

Article D51-10-5

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 51-10-4, les conseillers prud'hommes rémunérés uniquement à la commission sont indemnisés directement dans les conditions ci-après :

Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions prud'homales, les conseillers prud'hommes rémunérés uniquement à la commission percevront une indemnité horaire égale à 1/1900 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente [*montant*].

A cet effet, les intéressés devront produire copie de leur déclaration d'impôts ainsi qu'une attestation de revenus délivrée par le ou les employeurs.

Article D51-10-6

Les présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes ainsi que les présidents et vice-présidents de certaines sections du conseil de prud'hommes de Paris sont indemnisés pour le temps qu'ils consacrent à leurs tâches administratives dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'indemnisation des fonctions juridictionnelles.

Le nombre d'heures indemnisées que les intéressés peuvent consacrer chaque mois à leur activité administrative ne peut dépasser les maxima fixés au tableau ci-après :

Conseils comportant 40 conseillers ou moins

Nombre au maximum d'heures indemnissables : 16 heures par mois.

Conseils comportant plus de 40 conseillers et moins de 60 conseillers

Nombre au maximum d'heures indemnissables : 24 heures par mois.

Conseils comportant 60 conseillers et plus

Nombre au maximum d'heures indemnissables : 36 heures par mois.

Conseils de Bobigny, Marseille Lyon, et Nanterre

Nombre au maximum d'heures indemnissables : 48 heures par mois.

Conseil de Paris

Nombre au maximum d'heures indemnissables : 72 heures par mois.

Les présidents et vice-présidents des sections de l'industrie et du commerce du conseil de prud'hommes de Paris pourront seulement disposer d'un maximum de 48 heures mensuelles et ceux des sections de l'encadrement et des activités diverses, de 36 heures mensuelles.

Article D51-10-7

Sur sa demande, le salarié, membre d'un conseil de prud'hommes travaillant en service continu ou discontinu posté effectué en totalité ou en partie entre 22 heures et 5 heures est indemnisé des heures consacrées à son activité prud'homale, dans les conditions suivantes :

Sous réserve de renoncer au versement des indemnités prévues à l'article D. 51-10-1, l'intéressé obtient que tout ou partie du temps consacré à ses fonctions prud'homales lui ouvre droit à un temps de repos correspondant dans son emploi. Ce temps de repos qui doit être pris au plus tard dans le courant du mois suivant s'impute sur la durée hebdomadaire de travail accomplie dans le poste et donne lieu au maintien par l'employeur de l'intégralité de la rémunération et des avantages y afférents.

L'employeur est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 51-10-4.

Article D51-10-8

Sur leur demande, les salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception des salariés visés à l'article D. 51-10-5, ont droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions prud'homales, entre 8 heures et 18 heures, soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.

Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 51-10-4.

Article D51-10-9

Les conseillers prud'hommes sont remboursés des frais de déplacement qu'ils sont susceptibles d'engager pour se rendre aux audiences dans les conditions prévues par le décret du 10 août 1966 (titres II et III) modifié par le décret du 3 mai 1968 pour les personnels de l'Etat appartenant au groupe II défini au titre Ier de ce même décret.

A titre exceptionnel et lorsqu'il n'existe aucun service régulier de transport en commun entre leur résidence et le siège du conseil, les conseillers prud'hommes peuvent bénéficier des indemnités kilométriques prévues pour les agents placés dans le groupe B du livre V du décret susvisé.

Chapitre IV : Médiation.

Article D524-1

Il est alloué aux médiateurs figurant sur les listes établies conformément à l'article R. 524-12, ayant agi en cette qualité et en application des articles L. 524-1 et suivants, une indemnité forfaitaire pour chaque médiation dont le taux varie suivant l'importance du différend.

L'indemnité allouée aux médiateurs comprend le remboursement des frais divers de secrétariat, de correspondance ou de déplacement à l'intérieur de leur résidence, nécessités par l'accomplissement de leur mission.

Article D524-2

Les experts aux offices desquels les médiateurs peuvent avoir recours sont rémunérés à la vacation.

Les personnes qualifiées qui prêtent leur concours aux médiateurs perçoivent une indemnité forfaitaire.

Article D524-3

Le taux et les conditions d'attribution de l'indemnité forfaitaire [*aux médiateurs*] prévue à l'article D. 524-1 ainsi que le taux et les conditions d'attribution des vacations [*aux experts*] et de l'indemnité forfaitaire [*aux personnes qualifiées*] prévues à l'article D. 524-2 sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances [*autorités compétentes*].

Article D524-4

Les dépenses de déplacement que les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées peuvent être appelés à effectuer hors de leur résidence pour l'accomplissement de leur mission leur sont remboursées dans les conditions suivantes :

S'ils sont fonctionnaires en activité, ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes applicables au groupe auquel ils appartiennent ;

S'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité, ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe I.

Chapitre 1er : Inspection du travail.

Article D611-1

Avant d'entrer en fonctions les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre prêtent devant le tribunal de grande instance, dans le ressort duquel se trouve la résidence de leur première affectation, le serment prévu à l'article L. 611-11.

Chapitre II : Inspection médicale du travail.

Article D612-1

L'inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre a les attributions suivantes :

a) Veiller, en contact immédiat et permanent avec les services de l'inspection du travail et en liaison avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale, à l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection de la santé des travailleurs ;

b) Exercer une action permanente en vue de la protection des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en outre sur le contrôle du fonctionnement des services médicaux du travail prévus à l'article L. 241-1.

L'inspection médicale du travail communique aux comités techniques des caisses de sécurité sociale les renseignements qu'elle possède concernant les risques de maladies professionnelles des accidents du travail inhérents aux différentes entreprises ;

c) Assurer en coordination étroite avec les services psychotechniques l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de l'envoi dans les centres de rééducation de ceux qui sont provisoirement inaptes au travail ou handicapés physiquement.

Titre II : Obligations des employeurs.

Article D620-1

Le support visé à l'article L. 620-7 doit permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires. Il doit être présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

En cas de traitement automatisé de données nominatives, le chef d'établissement ou le responsable du traitement doit justifier à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a effectué la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article D620-2

Les dispositions de l'article D. 620-1 sont applicables au livre de paie prévu à l'article L. 143-5 du présent code.

Article D620-3

Les dispositions de l'article D. 620-1 sont applicables au registre unique du personnel prévu à l'article L. 620-3 du présent code.

Dans ce cas, l'employeur adresse à l'inspecteur du travail l'avis résultant de la consultation prévue à l'article L. 620-7.

La dérogation ne peut en aucun cas porter sur l'obligation de tenir à la disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 620-3 des copies des titres valant autorisation de travail pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un tel titre.

Chapitre 1er : Mines et carrières

Section 2 : Hygiène et sécurité - Services médicaux.

Article D711-1

Les services médicaux du travail prévus aux articles L. 711-5 à L. 711-10 dans les exploitations minières et assimilées dont les travailleurs sont obligatoirement soumis au régime de la sécurité sociale dans les mines sont soumis aux dispositions suivantes.

Paragraphe 1 : Organisation générale.

Article D711-2

Le temps minimum [*obligatoire*] que le médecin du travail doit consacrer au personnel des exploitations minières et assimilées est fixé à une heure par mois pour quinze salariés.

Ce nombre est réduit à dix pour les salariés occupés à des travaux nécessitant une surveillance spéciale dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé des mines.

Article D711-3

Le médecin chargé de surveiller un effectif correspondant, d'après l'article D. 711-2, à l'horaire mensuel de travail pratiqué normalement dans l'entreprise doit être [*obligation*] un médecin à temps complet.

Lorsque l'employeur n'est pas tenu de disposer, conformément à l'alinéa précédent, d'au moins un médecin du travail à temps complet, le médecin du travail à temps partiel peut appartenir à un service médical du travail commun à plusieurs exploitations ou, le cas échéant, à certaines exploitations et à des entreprises régies par les articles L. 241-1 à L. 241-11. Dans ce cas, la création du service commun à plusieurs exploitations ou l'adhésion d'exploitations à un service interentreprises relevant des articles L. 241-1 à L. 241-11 [*médecine du travail*] est soumise à l'approbation de l'ingénieur en chef des mines et éventuellement à celle du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre en application de l'article D. 241-4 du présent code.

Article D711-4

Le service médical du travail est administré par l'employeur et placé sous le contrôle d'un organisme où les salariés sont représentés, défini par arrêté du ministre chargé des mines.

Article D711-5

L'employeur établit chaque année [*périodicité*] un rapport administratif relatif à l'organisation et à l'activité du service médical du travail. A ce document est annexé un rapport du service médical du travail. Ces rapports sont communiqués à l'organisme de contrôle prévu à l'article D. 711-4 et adressés ensuite, en double exemplaire, avant le 1er avril [*date limite*] à l'ingénieur en chef des mines.

Lorsque l'importance de l'exploitation le justifie, l'ingénieur en chef des mines peut exiger que lui soient adressés des rapports distincts pour certaines parties de l'exploitation qu'il fixe [*contrôle*].

Paragraphe 2 : Obligations des médecins du travail.

Article D711-6

Tout salarié doit, avant d'être embauché avoir fait l'objet d'un examen par le médecin du travail. Cet examen peut être renouvelé dans les six mois [*délai*] qui suivent le début du travail en vue d'une confirmation éventuelle de l'aptitude au poste de travail.

Les examens comportent obligatoirement une exploration radiologique pulmonaire. Ils ont pour but de reconnaître :

- 1) Si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- 2) Si le salarié est médicalement apte aux travaux auxquels il est destiné ;
- 3) Les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté et ceux qui lui

conviendraient le mieux.

Au moment de l'embauchage, le médecin du travail dans les mines établit :

a) Une fiche d'aptitude destinée à l'employeur, conservée par celui-ci et tenue à la disposition des ingénieurs des mines et du médecin inspecteur du travail dans les mines ;

b) Une fiche médicale dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des mines, du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé publique, toutes dispositions étant prises pour assurer le secret médical et l'inviolabilité du fichier détenu par le médecin du travail.

En outre, un extrait du dossier médical établi par le médecin du travail est remis au salarié lorsqu'il en fait la demande.

Les fiches médicales ne peuvent être communiquées qu'aux médecins inspecteurs du travail dans les mines, lesquels demeurent liés par le secret professionnel en ce qui concerne toutes les indications portées sur les fiches qui ne seraient pas relatives à une affection professionnelle à déclaration obligatoire.

Article D711-7

Tous les salariés de l'exploitation doivent être soumis à des examens médicaux périodiques renouvelés à intervalles d'un an au plus [*limite maximum*] pour les sujets âgés de dix-huit ans et de six mois au plus pour les sujets âgés de moins de dix-huit ans.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux différentes prescriptions réglementaires relatives à certains travaux, notamment à celles résultant du décret du 24 décembre 1954 concernant les mesures particulières de prévention médicale de la silicose professionnelle dans les mines et carrières et des textes pris par son application.

En outre, les sujets exposés à des risques spéciaux, ceux qui sont en état de déficience physique temporaire ou définitive, ceux qui sont atteints ou suspects de pneumoconiose font l'objet d'une surveillance spéciale dont les modalités sont fixées par le médecin du travail.

Article D711-8

Dans les circonscriptions comprenant des chantiers de type assujettis au décret n° 54-1277 du 24 décembre 1954 les délégués mineurs titulaires et suppléants sont soumis aux mêmes visites médicales périodiques que les ouvriers employés dans ces chantiers.

Article D711-9

Lors de la reprise du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence de plus de trois semaines provoquée par un accident du travail, après une absence de plus de trois semaines ou des absences répétées pour cause de maladie non professionnelle, les intéressés doivent être soumis à un examen médical ayant pour seul but d'apprécier leur aptitude à reprendre le travail, soit dans leur ancien emploi, soit dans un autre emploi, ou la nécessité d'une réadaptation.

Article D711-10

Des examens complémentaires par des médecins spécialistes ou des analyses médicales, ayant pour seul but de juger de l'aptitude du salarié ou de dépister les maladies professionnelles peuvent être demandés par le médecin du travail lors des examens médicaux prévus aux articles D. 711-6 à D. 711-9 précédents. Les frais correspondants sont à la charge de l'employeur.

Article D711-11

Tous les salariés sont obligatoirement tenus de se soumettre aux examens médicaux et examens complémentaires prévus par les articles D. 711-6 à D. 711-10 ci-dessus. Ces examens peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail des agents si les nécessités du service l'exigent.

Le temps passé par le salarié à ces examens n'est pas indemnisé s'ils ont lieu pendant la période où le salarié bénéficie des prestations de l'incapacité temporaire prévues par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou des prestations en espèces de l'assurance maladie. Les examens relatifs à l'embauchage ainsi que les examens facultatifs pratiqués à la demande de l'intéressé ne donnent pas lieu à indemnisation.

Dans tous les autres cas, le temps passé par le salarié pour les examens prévus aux articles ci-dessus est indemnisé en prenant comme base le salaire de la catégorie de l'intéressé.

Article D711-12

Le médecin du travail [*attribution*] participe à l'organisation des soins d'urgence, il est chargé de l'instruction des secouristes.

Article D711-13

Le médecin du travail [*attributions*] est en matière d'hygiène le conseiller de l'employeur et de l'organisme visé à l'article D. 711-4 ; il participe sous l'autorité de l'ingénieur en chef des mines à l'information des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs et des délégués de surface. Il doit notamment se préoccuper des problèmes suivants :

Surveillance de l'hygiène en général (douches, lavabos, vestiaires, eaux de boissons) ;

Surveillance de l'hygiène des lieux de travail, tant au fond qu'au jour ;

Surveillance de l'adaptation physiologique des salariés aux postes de travail ;

Amélioration des conditions physiologiques de travail.

A cet effet, le médecin du travail est habilité à visiter [*contrôle*] l'ensemble des installations de l'exploitation, tant au fond qu'au jour.

Le chef d'entreprise est tenu [*obligation*] de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de postes et les améliorations des conditions d'hygiène du travail. En cas de désaccord, il est fait appel à l'ingénieur en chef des mines [*recours*] qui décide après avis du médecin inspecteur du travail dans les mines.

Article D711-14

Le médecin du travail contribue à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par :

Les constatations d'ordre médical faites au cours de ses divers examens ;

La surveillance de l'hygiène de l'exploitation, conformément à l'article précédent ;

L'avis médical qu'il peut être amené à donner lors d'un accident du travail ou après reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Article D711-15

L'employeur doit [*obligation*] tenir le médecin du travail informé des nouvelles méthodes d'exploitation ou des nouvelles techniques de production et recueillir son avis sur les conditions d'hygiène du travail qui en résultent.

Le médecin du travail est tenu de garder le secret [*professionnel*] relativement aux renseignements confidentiels dont il a ainsi connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sans que cette disposition porte atteinte aux prescriptions de l'article D. 711-16 ci-après.

Article D711-16

Le médecin du travail est tenu [*obligation*] de déclarer tous les cas de maladie professionnelle qu'il décèle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

En outre, lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation, le médecin du travail fait remettre au malade 1) Le modèle de la déclaration qu'il appartient à ce dernier, de faire selon la législation en vigueur ;

2) Le modèle de certificat médical à établir par le médecin traitant en application de l'article L. 499 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, le médecin du travail peut établir ledit certificat ; il le remet en triple exemplaire au malade qui l'annexe à sa déclaration.

Dans tous les cas de maladie professionnelle il est donné connaissance au médecin traitant, sur sa demande, des pièces médicales concernant le malade et relatives à ladite maladie.

Paragraphe 3 : Personnel - Locaux et matériels.

Article D711-17

L'exploitant doit fournir le personnel, notamment infirmier, les locaux et le matériel nécessaires à la délivrance des soins d'urgence et au fonctionnement du service médical. Des arrêtés du ministre chargé des mines précisent les conditions d'application du présent article.

Paragraphe 4 : Incompatibilités.

Article D711-18

L'exercice des fonctions de médecin du travail dans les mines est incompatible avec l'exercice du contrôle médical des risques maladie, accidents du travail et maladies professionnelles. Il est également incompatible avec l'exercice de la médecine de soins en faveur des affiliés et ayants droit au régime spécial de la sécurité sociale dans les mines.

Toutefois, lorsque les circonstances locales le justifient, un médecin du travail occupé à temps partiel peut bénéficier de dérogations aux règles précédentes qui sont accordées par l'ingénieur en chef des mines après avis du médecin inspecteur du travail dans les mines, notamment pour l'exercice d'une activité dans les centres médicaux des exploitations minières et assimilées. Le médecin du travail ne peut cependant, en aucun cas, être le médecin contrôleur d'un même salarié [*interdiction*].

Paragraphe 5 : Qualification des médecins du travail

Article D711-19

L'exercice des fonctions de médecin du travail dans les mines n'est accessible qu'aux médecins titulaires du certificat d'études spéciales de médecine du travail et d'hygiène industrielle.

Paragraphe 6 : Dispositions diverses.

Article D711-20

Les nominations ou révocations de médecins du travail sont soumises à l'organisme prévu à l'article D. 711-4.

En cas de désaccord de cet organisme la décision est prise par l'ingénieur en chef des mines après avis du médecin inspecteur du travail dans les mines [*recours*].

Chapitre II : Délégués mineurs.

Article D712-1

Les sommes dues à chaque délégué mineur ou à chaque délégué permanent de la surface titulaire ou suppléant, au titre de ses visites réglementaires et supplémentaires prévues à l'article L. 712-29 ainsi qu'éventuellement au titre de l'indemnisation des séances d'information professionnelle, lui sont versées [*modalités de paiement*] mensuellement par l'exploitant intéressé, sur la base d'un état dressé par le délégué titulaire, vérifié et arrêté par l'ingénieur en chef des mines.

Cet état donne le détail des journées employées aux visites respectivement par le délégué titulaire et par son suppléant ; il indique le nombre d'indemnités à payer à chacun d'eux à ce titre. Il mentionne les séances d'information professionnelle auxquelles les intéressés ont assisté.

Article D712-2

Le prix de la journée servant de base au calcul des indemnités de visite des délégués mineurs est fixé par référence au salaire normal d'ouvrier mineur qualifié du fond.

Pour les délégués permanents de la surface, le prix de la journée est fixé par référence au salaire normal d'un ouvrier qualifié de métier hors classe du jour.

Dans les exploitations dont le personnel est régi par le décret du 14 juin 1946, les désignations d'emploi ci-dessus mentionnées s'entendent selon les dispositions de ce décret.

Si, par application du dernier alinéa de l'article R. 712-10, la circonscription comprend des lieux de travail dépendant d'exploitations différentes, le prix de la journée est la moyenne des salaires pris pour référence dans chacune d'elles, moyenne résultant d'une pondération qui tient compte de l'importance relative des exploitations, telle qu'elle est appréciée en vue de la fixation du nombre maximum des visites réglementaires prévues par l'article L. 712-29.

Article D712-3

Si les ouvriers de l'exploitation dans laquelle le délégué exerce ses fonctions perçoivent des majorations de salaires, primes et autres compléments de rémunération dont il n'a pas été tenu compte dans la détermination du prix de journée, l'exploitant intéressé en fait bénéficier le délégué titulaire et le délégué suppléant, dans les mêmes conditions que les ouvriers mentionnés à l'article D. 712-2, en sus des sommes résultant de l'état mensuel prévu à l'article D. 712-1.

Il en est de même des remboursements de frais liés à l'exécution du travail.

Article D712-4

Pour tout mois ayant donné lieu à versement d'indemnités et autres éléments désignés aux articles D. 712-1 et D. 712-3, l'exploitant qui a effectué le versement remet au délégué titulaire ou suppléant intéressé un décompte mentionnant le détail des sommes payées et faisant apparaître le montant des précomptes ainsi opérés au titre des cotisations de sécurité sociale ainsi que des retenues diverses.

L'ingénieur en chef des mines peut à tout moment obtenir de l'exploitant communication de ces décomptes [*contrôle*].

Article D712-5

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 712-30 (3° alinéa) est le préfet.

Article D712-6

Des arrêtés du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines fixeront en tant que de besoin les modalités d'application du présent chapitre.

Chapitre II : Congés payés des professions du bâtiment et des travaux publics.

Article D732-1

Le service des congés payés est assuré par des caisses constituées à cet effet dans les entreprises appartenant aux groupes ci-après de la nomenclature des entreprises, établissements et toutes activités collectives :

33, à l'exception des numéros 38-411, 33-430 (en ce qui concerne la fabrication d'éléments de maison métalliques), 33-561, 33-751 (en ce qui concerne la fabrication de paratonnerres) et à l'exception du sous-groupe 33-8 ;

34, à l'exception du sous-groupe 34-9.

Toutefois, des règles particulières d'affiliation peuvent être définies par accord conclu entre l'Union des caisses de France du réseau Congés intempéries du bâtiment et des travaux publics et les organisations patronales représentatives d'une branche professionnelle autre que celle du bâtiment et des travaux publics lorsque les entreprises affiliées à ces organisations patronales exercent à titre secondaire ou accessoire une ou plusieurs activités impliquant leur affiliation aux caisses mentionnées au premier alinéa.

Ces accords indiquent les motifs justifiant la mise en oeuvre de règles particulières d'affiliation. Ils précisent le ou les critères selon lesquels l'affiliation est réalisée. A cet égard, ils définissent notamment le pourcentage du chiffre d'affaires réalisé s'agissant des activités mentionnées au premier alinéa en deçà duquel l'affiliation n'est pas demandée, ainsi que les activités spécifiques à chaque profession exclues du champ d'affiliation. Ils précisent les règles applicables aux entreprises qui n'assurent pas la pose des produits qu'elles fabriquent ou qui la sous-treatent.

Ces accords sont approuvés par le ministre en charge du travail.

Le régime institué par le présent chapitre s'applique également aux carrières annexées aux entreprises susvisées ainsi qu'aux ateliers, chantiers et autres établissements travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises, qu'ils soient ou non annexés à celles-ci.

Le régime institué par le présent chapitre s'applique également aux entreprises [*non établies en France et détachant temporairement des salariés*] mentionnées à l'article D. 341-5.

Article D732-2

Le ministre chargé du travail fixe, par arrêté, les pièces justificatives, les garanties à fournir par les caisses citées à l'article D. 732-1 soit en vue de leur agrément, soit au cours de leur fonctionnement, ainsi que les dispositions que doivent contenir les statuts et règlements des caisses. Ils autorisent dans la même forme chacun de ces organismes à exercer son activité dans une circonscription territoriale déterminée après avoir vérifié que le nombre des salariés qui doivent être déclarés à la caisse justifie l'institution de celle-ci. Les statuts et règlements des caisses et toute modification éventuelle de ces textes ne sont applicables [*agrément préalable*] qu'après avoir reçu l'approbation du ministre.

Article D732-3

Dans les entreprises du groupe 33 désignées à l'article D. 732-1 le service des congés des travailleurs déclarés est assuré par la caisse agréée pour la circonscription territoriale dans laquelle l'entreprise a son siège social. Dans les entreprises du groupe 34, également mentionnées par le présent chapitre, ce service est assuré par une caisse à compétence nationale.

Ces organismes sont tenus [*obligation*] de s'affilier à une caisse de surcompensation créée pour l'ensemble des industries désignées à l'article D. 732-1. Celle-ci a notamment pour objet de répartir entre les caisses intéressées les charges résultant du paiement par un seul organisme des indemnités dues aux salariés successivement déclarés à différentes caisses.

Par dérogation à la première phrase du premier alinéa du présent article, la caisse du bâtiment compétente pour les entreprises visées au troisième alinéa de l'article D. 732-1 est celle du lieu d'exécution de la prestation ou du chantier. En cas de prestations multiples simultanées, l'entreprise peut centraliser ses déclarations à la caisse du lieu de la prestation la plus importante compte tenu de l'effectif qui y est affecté.

Article D732-4

Les salariés appartenant aux établissements mentionnés à l'article D. 732-1 doivent être déclarés [*obligations*] par leur employeur à la caisse compétente, sauf s'ils sont liés à l'entreprise par un contrat à durée déterminée, conclu pour une durée minimum d'une année et ayant acquis date certaine par enregistrement. Toutefois, en cas de résiliation d'un tel contrat avant le terme d'une année, les employeurs doivent verser rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le travailleur depuis le début de la période de référence en cours.

Le chef d'entreprise peut également faire assurer par la caisse, avec l'accord de celle-ci et moyennant le versement des cotisations correspondantes le service des congés au personnel dont la déclaration n'est pas obligatoire.

L'employeur adhérent est tenu de se conformer tant aux prescriptions du présent chapitre qu'à celles des statuts et règlements de la caisse. Les effets de son affiliation ne peuvent, en aucun cas, remonter au-delà de la date d'ouverture de la période de référence écoulée [*limite*].

Article D732-5

La cotisation que doit verser chaque entreprise affiliée est déterminée [*calcul*] par un pourcentage du montant des salaires payés aux travailleurs déclarés.

Ce pourcentage est fixé par le conseil d'administration de la caisse. Le règlement intérieur de celle-ci précise d'autre part, les époques et les modes de versement des cotisations, les justifications dont ce versement doit être accompagné et les vérifications auxquelles doivent se soumettre les adhérents.

Article D732-6

Les droits des travailleurs déclarés à la caisse sont déterminés en ce qui concerne la durée de leur congé, suivant les dispositions du chapitre III du titre II du livre II du code du travail. Ces droits s'appliquent de la même façon aux salariés déclarés par les entreprises visées à l'article D. 341-5.

Il est précisé toutefois que cent cinquante heures [*nombre*] de travail effectif sont considérées comme équivalentes à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces travailleurs.

D'autre part il est ajouté à l'ensemble des heures de travail accomplies au cours de l'année de référence, cent soixante heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci aura été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse agréée.

La caisse assure le service des droits à congés payés des travailleurs déclarés par l'employeur.

Toutefois, en cas de défaillance de l'employeur dans le paiement des cotisations, elle

verse l'indemnité de congés payés au prorata des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées, par rapport à l'ensemble de la période d'emploi accomplie pendant l'année de référence, sans que cela dégage l'employeur défaillant de l'obligation de payer à la caisse l'ensemble des cotisations, majorations de retard et pénalités qui restent dues.

Après régularisation de la situation de l'employeur, la caisse verse au salarié le complément d'indemnité de congés payés dû, calculé suivant les mêmes principes.

Article D732-7

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé est le quotient du montant de la dernière paye versée au travailleur dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

En cas de changement des taux de salaires, il y a lieu de tenir compte de ceux applicables pendant le congé. Toutefois, cette disposition intéresse seulement les travailleurs qui, au moment de leur congé, sont occupés dans une entreprise assujettie.

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est le produit du vingt-cinquième du salaire horaire susvisé par le double du nombre d'heures de travail accomplies au cours de l'année de référence.

Pour chaque jour de congé supplémentaire attribué à quelque titre que ce soit, le salarié doit recevoir le quotient de l'indemnité mentionnée à l'alinéa précédent par le nombre des jours de congé auquel cette indemnité est afférente.

Article D732-8

Le travailleur déclaré à la caisse doit [*obligation*] avant son départ en vacances ou à la date de résiliation de son contrat recevoir de son chef d'entreprise un certificat en double exemplaire par lequel il justifiera, en temps opportun, de ses droits à congé envers la caisse d'affiliation de son dernier employeur.

Ce certificat indique le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié dans l'entreprise pendant l'année de référence, le montant du dernier salaire horaire calculé conformément aux dispositions de l'article D. 732-7 ainsi que la raison sociale et l'adresse de la caisse d'affiliation.

Article D732-9

Les entreprises établies dans un pays de l'Espace économique européen mentionnées au troisième alinéa de l'article D. 732-1 pourront s'exonérer des obligations figurant au présent chapitre si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Lorsque, dans le pays où elles sont établies, ces entreprises sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, elles devront, pour bénéficier de l'exonération, justifier qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire.

Article D732-10

Il est institué auprès de chaque caisse une commission composée, en nombre égal, de membres patrons et salariés désignés par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre et choisis parmi les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives de la région considérée pour les professions assujetties.

Cette commission statue [*compétence*] sur toutes les attributions qui pourraient s'élever au sujet du droit aux congés des travailleurs déclarés à la caisse.

Les caisses sont soumises pour l'application des lois et règlements relatifs aux congés payés, au contrôle permanent du service chargé de l'inspection du travail dans les professions intéressées.

Article D732-11

Les employeurs assujettis sont tenus d'afficher à des endroits apparents dans les locaux de leur entreprise où s'effectue la paie du personnel, la raison sociale et l'adresse de la caisse à laquelle ils sont affiliés.

Ils doivent également justifier à tout moment, aux agents chargés de l'inspection du travail dans leur profession, aux officiers de police judiciaire et aux contrôleurs agréés de la caisse à laquelle ils sont tenus d'être affiliés, qu'ils sont à jour de leurs obligations envers celle-ci.

Chapitre Ier : Travailleurs intermittents des transports : congés payés.

Article D741-1

Dans les établissements appartenant aux sous-groupes ci-dessous énumérés de la nomenclature des entreprises publiée au Journal Officiel du 27 novembre 1947, ainsi que dans les dépendances de ces établissements, le service des congés payés est assuré par des caisses constituées à cet effet. Ces caisses peuvent éventuellement former un seul organisme à compétence nationale :

Sous-groupes 62-3, 62-410 (pour le transport des marchandises seulement), 62-5, 67-300, 67-400, 67-410, 67-5, 73-12, 73-13, 89-502 (uniquement en ce qui concerne les entreprises travaillant pour le compte de la Société nationale des chemins de fer français [*SNCF*]), 89-610 (à l'exception des entreprises concessionnaires d'égouts).

Les caisses répartissent entre elles les charges résultant du paiement, par un seul organisme, des indemnités dues aux salariés successivement déclarés à différentes caisses.

Article D741-2

Le ministre chargé du travail fixe [*attributions*] , par arrêté, les pièces justificatives et garanties à fournir par les caisses soit en vue de leur agrément, soit au cours de leur fonctionnement, ainsi que les dispositions que doivent contenir les statuts et règlements des caisses. Il autorise dans la même forme, chacun de ces organismes à exercer son activité dans une circonscription territoriale déterminée, après avoir vérifié que le nombre de salariés qui doit être déclaré à la caisse justifie l'institution de celle-ci. Les statuts et règlements des caisses et toutes modifications de ces textes ne sont applicables qu'après avoir reçu l'approbation [*préalable*] du ministre.

Article D741-3

Au début de chaque mois les chefs des entreprises mentionnées à l'article D. 741-1 doivent [*obligation*] déclarer à la caisse compétente pour la localité où est fixé le siège de l'établissement le salaire du personnel embauché au cours du mois écoulé.

Les salaires de ce personnel doivent continuer à être déclarés :

1° Jusqu'au 1er octobre [*date limite*] , lorsque le salarié est occupé dans l'entreprise depuis moins de six mois, le 1er avril suivant la date de son embauchage ;

2° Jusqu'au 1er avril lorsque le salarié est occupé dans l'entreprise depuis moins de six mois le 1er octobre suivant la date de son embauchage.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de déclarer [*non*] :

a) Le personnel administratif ;

b) Le personnel non administratif lié à l'entreprise par un contrat à durée déterminée conclu pour une année au minimum et ayant acquis date certaine par enregistrement. En cas de résiliation d'un tel contrat avant le terme d'une année, la situation du travailleur sera appréciée compte tenu des règles prévues aux alinéas 1 et 2 du présent article. La caisse ne pourra cependant exiger le paiement des cotisations afférentes aux salaires versés pendant la période de référence écoulée, lorsque le congé acquis au cours de celle-ci aura été effectivement pris par l'intéressé.

Le chef d'entreprise peut également faire assurer par la caisse, moyennant le versement des cotisations correspondantes, le service des congés au personnel dont la déclaration n'est pas obligatoire.

L'employeur adhérent est tenu de se conformer tant aux prescriptions du présent chapitre qu'à celles des statuts et règlement de la caisse. Les effets de son affiliation ne peuvent en aucun cas, remonter au-delà de la date d'ouverture de la période de référence écoulée [*interdiction*] .

Article D741-4

La cotisation que doit verser chaque entreprise affiliée est déterminée [*mode de calcul*] par un pourcentage du montant des salaires payés aux travailleurs déclarés.

Ce pourcentage est fixé par le conseil d'administration de la caisse. Le règlement intérieur [*contenu*] de celle-ci précise d'autre part, les époques et les modes de versement des cotisations, les justifications dont ce versement doit être accompagné ainsi que les vérifications auxquelles doivent se soumettre les adhérents.

Article D741-5

Les droits des travailleurs déclarés à la caisse, tant en ce qui concerne la durée de leur congé que l'indemnité y afférente, sont fixés suivant les dispositions du livre II, titre II, chapitre III du présent code. Il est précisé toutefois, que dix-sept journées [*nombre*] de travail effectif sont considérées comme équivalentes [*mode de calcul*] à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces travailleurs.

Article D741-6

Le travailleur déclaré à la caisse doit [*obligation*] avant son départ en vacances, ou à la date de résiliation de son contrat, recevoir de son chef d'entreprise un certificat en double exemplaire par lequel il justifiera, en temps opportun, de ses droits à congé, envers la caisse d'affiliation de son dernier employeur. Ce certificat indique le nombre de journées de travail effectuées par le salarié dans l'entreprise pendant l'année de référence, le taux du dernier salaire perçu par l'intéressé et ayant donné lieu au versement de cotisations ainsi que la raison sociale de l'établissement et l'adresse de la caisse d'affiliation.

Article D741-7

Il est institué auprès de chaque caisse une commission composée, en nombre égal, de membres employeurs et salariés désignés par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, choisis parmi les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives de la région considérée pour les professions assujetties.

Cette commission statue [*compétence*] sur toutes les contestations relatives au droit aux congés des travailleurs déclarés à la caisse.

Les caisses sont soumises pour l'application des lois et règlements relatifs aux congés payés, au contrôle permanent du service chargé de l'inspection du travail dans les professions intéressées.

Article D741-8

Les employeurs assujettis sont tenus d'afficher à des endroits apparents dans les locaux de leur entreprise où s'effectue la paie du personnel, la raison sociale et l'adresse de la caisse à laquelle ils sont affiliés.

Ils doivent également justifier, à tout moment, aux agents chargés de l'inspection du travail dans leur profession, aux officiers de police judiciaire et aux contrôleurs agréés par la caisse à laquelle ils sont tenus d'être affiliés, qu'ils sont à jour de leurs obligations envers

celle-ci.

Chapitre II : Marins

Section 1 : Conventions relatives au travail

Paragraphe 2 : Salaires.

Article D742-1

Lorsque [*condition*] le contrat d'engagement prévoit qu'il sera nourri par l'armateur, le salaire horaire minimum garanti [*SMIG*] du marin est égal [*calcul*] au salaire minimum de croissance [*SMIC*], diminué d'un huitième.

Article D742-2

Lorsque le contrat d'engagement ne prévoit pas qu'il sera nourri par l'armateur, l'indemnité de nourriture allouée au marin à titre de complément de salaire n'entrera en compte dans le calcul du salaire minimum de croissance [*SMIC*] calculé comme il est dit à l'article D. 742-1 que pour les trois quarts de sa valeur.

Section 2 : Groupements professionnels, participation, intéressement : comités d'entreprise.

Article D742-3

Les dispositions législatives et réglementaires du titre III du livre IV du présent Code relatives aux comités d'entreprise sont applicables à la marine marchande, sous réserve des dispositions ci-après.

Article D742-4

Dans tous les cas où les dispositions relatives aux comités d'entreprise attribuent à l'inspection du travail des pouvoirs d'arbitrage ou de décision, ces pouvoirs sont exercés conjointement par le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre et l'administrateur des affaires maritimes dans la circonscription desquels se trouve le siège du comité

intéressé, si la question à résoudre concerne le personnel navigant. Si le comité est sis à Paris, l'autorité maritime est représentée par le chef du bureau du travail maritime (administration centrale de la marine marchande).

Si une décision commune ne peut être prise par ces autorités, la question est portée devant le ministre chargé du travail et le ministre chargé de la marine marchande qui statuent conjointement [*recours*] .

Article D742-5

En vue d'assurer la participation de délégués du personnel navigant aux travaux des comités d'établissement et d'entreprise, il pourra être désigné jusqu'à trois [*nombre*] délégués suppléants par délégué titulaire.

Les comités d'entreprises, lorsque l'exploitation ne comprend qu'un établissement, et les comités d'établissement, dans les autres cas, se réuniront au moins une fois par trimestre [*périodicité*] .

Article D742-6

Le personnel navigant, le personnel sédentaire et, dans les entreprises ayant des ateliers de réparations ou d'entretien comportant plus de cinquante ouvriers, le personnel ouvrier, élisent distinctement leurs représentants. Chacune de ces catégories est divisée en deux collèges, l'un pour les cadres, l'autre pour le personnel subalterne.

Dans le cas où une représentation convenable des différentes catégories du personnel ne peut être assurée, le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre et le représentant de l'autorité maritime peuvent augmenter d'une unité le nombre des sièges de délégué titulaire.

Article D742-7

Pour les élections des délégués du personnel navigant, le scrutin est ouvert pendant une durée maximale de trois mois. Les équipages votent à bord, par correspondance, en temps utile, pour que leurs suffrages parviennent au lieu de dépouillement avant la clôture du scrutin.

Article D742-8

En cas de demande de révocation du mandat d'un délégué du personnel navigant, il est procédé à une consultation immédiate du collège électoral intéressé dans les conditions fixées par l'article D. 742-7 ci-dessus. Le dépouillement des suffrages a lieu dans le plus bref délai possible.

Article D742-9

Le temps dû aux membres titulaires du comité pour l'exercice de leurs fonctions, dans les limites fixées par l'article L. 434-3, leur est accordé pendant les séjours au port.

Article D742-10

L'établissement distinct [*définition*] au sens de l'article L. 435-1 s'entend soit de l'agence directe, considérée comme agence d'armement administratif de navires ou agence tête de ligne de navires de l'entreprise, soit du siège social.

Article D742-11

Les dispositions de l'article L. 436-1 ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application du Code du travail maritime et du Code disciplinaire et pénal de la marine marchande.

Section 3 : Règlement des conflits collectifs de travail

Paragraphe 2 : Médiation.

Article D742-12

Il est alloué aux médiateurs figurant sur les listes établies conformément à l'article R. 742-30, ayant agi en cette qualité et en application du titre II du livre V du présent code [*conflits collectifs*], une indemnité forfaitaire pour chaque médiation dont le taux varie suivant l'importance du différend.

L'indemnité allouée aux médiateurs comprend le remboursement des frais divers de secrétariat, de correspondance ou de déplacement à l'intérieur de leur résidence nécessités par l'accomplissement de leur mission.

Article D742-13

Les experts aux offices desquels les médiateurs peuvent avoir recours sont rémunérés à la vacation.

Les personnes qualifiées qui prêtent leur concours aux médiateurs perçoivent une indemnité forfaitaire.

Article D742-14

Le taux et les conditions d'attribution de l'indemnité forfaitaire [*aux médiateurs*] prévue à l'article D. 742-12 ainsi que le taux et les conditions d'attribution des vacations [*aux experts*] et de l'indemnité forfaitaire [*aux personnes qualifiées*] prévues à l'article D. 742-13 sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la marine marchande, du travail et des finances [*autorités compétentes*].

Article D742-15

Les dépenses de déplacement que les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées peuvent être appelés à effectuer hors de leur résidence pour l'accomplissement de leur mission leur sont remboursées dans les conditions suivantes :

- a) S'ils sont fonctionnaires en activité, ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes applicables au groupe auquel ils appartiennent ;
- b) S'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité, ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe I.

Chapitre III : Personnels des entreprises de manutention des ports : congés payés.

Article D743-1

Le présent chapitre détermine les modalités d'application du livre II, chapitre III, du code du travail dans les entreprises occupant dans les ports maritimes des ouvriers dockers au sens de l'article

L. 511-2-I

du code des ports maritimes.

Article D743-2

Dans chaque port il est créé une caisse de compensation agréée par le ministre chargé du travail pour répartir, entre tous les employeurs auxquels s'applique l'article

D. 743-1

, les charges résultant de l'octroi des congés payés dans les conditions prévues par le présent chapitre.

Le cas échéant, il peut être institué une seule caisse de compensation pour plusieurs ports.

Tous les employeurs d'un port où est créée une caisse de compensation ou des ports dans lesquels une caisse de compensation commune est créée sont tenus [*obligation*] de s'affilier auxdites caisses.

Article D743-2-1

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés et intermittents, ainsi que les ouvriers dockers occasionnels doivent être déclarés par leur employeur à la caisse de congés payés.

Le chef d'entreprise peut également faire assurer par la caisse, avec l'accord de celle-ci et moyennant le versement des cotisations correspondantes, le service des congés au personnel dont la déclaration n'est pas obligatoire. L'employeur adhérent est tenu de se conformer tant aux prescriptions du présent chapitre qu'à celles des statuts et règlements de la caisse.

Article D743-3

Le règlement de la caisse fixe pour chaque port, le mode de compensation, le mode de perception des contributions patronales et le mode de versement de l'indemnité à payer aux ouvriers en congé.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces et justifications à fournir par les caisses de compensation, soit en vue de leur agrément par le ministre, soit au cours de leur fonctionnement.

Article D743-4

La durée du congé annuel des travailleurs déclarés à la caisse est déterminée conformément aux dispositions du livre II, titre II, chapitre III, du présent code. Il est précisé, en ce qui concerne les dockers professionnels intermittents et les dockers occasionnels dont les cotisations sociales sont acquittées à l'aide de vignettes, que quinze jours de travail sont considérés comme équivalents à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces travailleurs.

Article D743-5

Le règlement de la caisse de compensation indique comment sera déterminé et contrôlé le nombre de jours pendant lesquels les travailleurs ont été occupés par un ou plusieurs employeurs visés à l'article

D. 743-1

Ce mode de détermination est fixé, pour chaque cas, par une commission paritaire composée en nombre égal de représentants des chambres syndicales, patronales et ouvrières, intéressées.

A défaut d'accord à ce sujet au sein de la commission paritaire, le nombre de jours dont il s'agit sera déterminé en prenant pour base les attestations de versement délivrées aux assurés sociaux.

Article D743-6

Le montant de l'indemnité de congés payés des ouvriers mensualisés est déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

L'indemnité à verser aux ouvriers dockers professionnels intermittents et aux ouvriers dockers occasionnels pour leur congé ne pourra être inférieure ni au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ni, pour chaque jour ouvrable de congé, au salaire de base à la journée pour leur profession et leur catégorie fixée par la convention en vigueur dans le port.

Article D743-7

Le règlement de la caisse de compensation fixe en ce qui concerne les ouvriers dockers professionnels intermittents et les ouvriers dockers occasionnels la ou les périodes ordinaires de vacances.

Article D743-8

Les dispositions du livre II, titre II, chapitre III, du présent Code qui ne sont pas contraires aux dispositions qui précèdent, sont applicables aux entreprises et aux travailleurs mentionnés à l'article D. 743-1 ci-dessus.

Chapitre IV : Personnel des établissements portuaires : repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.

Article D744-1

Sont considérés comme établissements portuaires [*définition*], pour l'application du présent chapitre, les ports autonomes et les établissements publics ou collectivités publiques concessionnaires des outillages publics des ports maritimes de commerce et de pêche.

Les articles

L. 212-5-1

et

D. 212-5 à D. 212-12

du code du travail sont applicables au personnel de ces établissements, sous réserve des dispositions qui suivent.

Article D744-2

Dans les ports où, par suite des nécessités de l'exploitation, ont été institués des aménagements d'horaires comportant des systèmes de crédit-repos, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire définie à l'article

L. 212-5-1

du code du travail n'ouvrent droit au repos compensateur institué par ledit article que dans la mesure où elles ne font pas l'objet, dans le cadre des systèmes locaux de crédit-repos, d'une compensation de durée au moins égale à l'intérieur de l'année civile.

Les crédits-repos acquis en fin d'année peuvent toutefois être soldés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Article D744-3

Le repos compensateur acquis au titre de l'article

L. 212-5-1

du code du travail peut être pris par demi-journée, comptant pour quatre heures de repos.

Titre V : Voyageurs, représentants et placiers.

Article D751-1

La carte d'identité professionnelle de représentant [*condition de forme*] doit être conforme au modèle déterminé par le ministre chargé du commerce et le ministre chargé de l'industrie. Les feuillets intercalaires qui peuvent le cas échéant y être joints, doivent être numérotés, datés et signés par l'agent préposé à la délivrance de la carte.

Article D751-2

Toute personne sollicitant la délivrance de la carte d'identité professionnelle est tenue de souscrire [*condition de forme*] une déclaration conforme au modèle fixé par le ministre chargé du commerce et par le ministre chargé de l'industrie. Cette déclaration doit contenir toutes les indications la concernant devant figurer sur la carte ainsi que les nom, prénoms, noms commerciaux, raisons sociales ou dénominations sociales et les adresses des employeurs. Toutes pièces d'état civil et justificatives doivent être fournies à l'appui de la déclaration.

Article D751-3

L'attestation prévue par l'article R. 751-3 doit être établie suivant le modèle arrêté par le ministre chargé de l'industrie [*condition de forme*] .

Si l'attestation est délivrée par un agent commercial mandataire, celui-ci doit produire une copie de son immatriculation au registre des agents commerciaux prévue à l'article 4 du décret du 23 décembre 1958.

Article D751-4

Si la maison représentée est située à l'étranger et n'a pas de succursale en France, l'attestation de l'employeur doit être visée par l'agent consulaire français dans le ressort duquel est domicilié l'employeur.

Article D751-5

La déclaration prévue à l'article D. 751-2, accompagnée des pièces d'identité, des

attestations des employeurs et des pièces justificatives ainsi que du montant du droit exigé pour la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé, est déposée à la préfecture du département du domicile du demandeur. Les représentants de nationalité étrangère doivent [*obligation*] produire la carte de travailleur étranger ou s'ils représentent une maison étrangère n'ayant pas de succursale en France, la carte de "commerçant étranger".

Article D751-6

Toute modification de l'activité du représentant entraînant une modification des indications portées sur la déclaration ou l'attestation patronale doit être notifiée [*obligations*], accompagnée, le cas échéant, des justifications requises, aux fins de rectifications à l'autorité qui aura délivré la carte.

Si l'intéressé a été chargé, depuis la délivrance de la carte, de la représentation d'autres maisons, la notification doit être accompagnée de la ou des attestations des employeurs prévues à l'article R. 751-3 du présent code.

Si le titulaire n'exerce plus l'activité de représentant dans les conditions prévues par les articles L. 751-1 et suivants, la carte doit être remise à la préfecture. Elle peut toutefois être restituée, dûment modifiée, dans le délai de un an à partir de la date de sa délivrance [*point de départ*], sur la justification qu'il est de nouveau représentant, dans les conditions précitées.

Article D751-7

La validation annuelle prévue par l'article R. 751-5 est effectuée [*condition préalable*] sur présentation d'une déclaration du modèle prévu à l'article D. 751-2 pour la délivrance de la carte, accompagnée des pièces justificatives des attestations du ou des employeurs prévues à l'article D. 751-3 ci-dessus.

S'il ressort des pièces produites que l'activité du représentant a été modifiée, les indications portées sur la carte sont modifiées en conséquence.

La carte d'identité renouvelée doit porter [*mentions obligatoires*], quelle que soit la date à laquelle elle est demandée ou délivrée, le numéro de la carte primitive, l'indication de la date de sa délivrance et de l'autorité l'ayant délivrée.

Article D751-8

Les agents préposés à la délivrance, au visa ou au renouvellement des cartes d'identité professionnelle [*attributions*] doivent s'assurer de l'identité des intéressés et vérifier si toutes les indications sont conformes aux pièces justificatives dont la production est imposée.

Article D751-9

Si un représentant qui n'exerce plus son activité dans les conditions des articles L. 751-1 et suivants ou qui n'a plus le droit d'exercer sa profession en application de l'article L. 751-14 n'a pas remis, conformément à l'article R. 751-4 sa carte d'identité professionnelle à l'autorité qui la lui a délivrée, cette autorité procède d'office au retrait de la carte [*sanctions*].

Article D751-10

En cas de perte de la carte d'identité professionnelle en cours de validité l'intéressé pourra, sur demande rédigée sur papier libre adressée au service qui l'a délivrée, en obtenir sans frais une copie certifiée conforme.

Article D751-11

Dans le cas où les autorités chargées de délivrer les cartes d'identité professionnelle s'en trouveraient démunies, un récépissé provisoire tenant lieu de carte est remis au déclarant. Ce récépissé peut également être délivré dans le cas où la nécessité de procéder aux vérifications imposées par l'article L. 751-14 ne permet pas de délivrer immédiatement la carte. Ce récépissé, établi sur papier libre doit comporter toutes les indications et être revêtu des numéros, dates, signatures et paraphe prévus pour la carte elle-même.

Le récépissé provisoire doit dans le délai maximum de un mois être échangé sans frais auprès de l'autorité qui l'a délivré contre la carte d'identité.

Article D751-12

Durant les quinze jours [*période*] qui suivent l'envoi par la poste à l'autorité compétente d'une déclaration en vue de la délivrance ou de la modification d'une carte, l'intéressé peut justifier de l'accomplissement de ses obligations par la présentation du récépissé d'envoi remis par la poste.

Chapitre II : Artistes, compositeurs, gens de lettres

Section 2 : Artistes du spectacle : congés payés.

Article D762-1

La présente section détermine conformément à l'article L. 223-8 les modalités suivant lesquelles sont appliquées les dispositions relatives aux congés annuels payés du personnel artistique occupé dans les entreprises de spectacle figurant au groupe 6 B (spectacles, commerce forain) de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936, ainsi que par des imprésarios, agences théâtrales, chefs d'orchestre, chefs de troupe, ou dans les hôtels, cafés, restaurants, etc.

Le présent chapitre est applicable également aux entreprises de production de films, studios de prises de vues cinématographiques et postsynchronisation, postes de radiodiffusion, de télévision, d'enregistrement de disques et de bandes pour leur personnel artistique et technique.

La présente section s'applique également aux personnes morales de droit public exerçant ce type d'activité à titre principal, accessoire ou occasionnel, sous quelque forme juridique que ce soit.

La présente section s'applique également au personnel artistique et technique détaché dans les conditions mentionnées à l'article D. 341-5.

Article D762-2

Une caisse de congés payés [*attributions*] doit être instituée pour assurer le service des congés annuels payés, dans les conditions fixées par le présent chapitre, au personnel artistique et technique occupé de façon intermittente dans les entreprises visées à l'article D. 762-1 et répartir entre celles-ci les charges résultant de l'octroi des congés payés.

Cette caisse doit être agréée par le ministre chargé du travail.

Les statuts et règlements doivent être approuvés par celui-ci et ne pourront être modifiés qu'avec son approbation.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces, justifications et garanties à fournir par la caisse, soit en vue de son agrément, soit au cours de son fonctionnement et détermine les dispositions que doivent contenir ses statuts et règlements.

Article D762-3

Les employeurs visés à l'article D. 762-1 sont tenus de s'affilier, pour le personnel artistique et technique qu'ils occupent, à la caisse de congés payés prévue à l'article D. 762-2.

Ils sont tenus de déclarer [*obligations*] à la caisse le personnel artistique et technique qui n'a pas été occupé d'une manière continue dans leur établissement pendant les douze mois précédant la demande de congé.

Les employeurs assujettis sont tenus de se conformer tant aux prescriptions de la présente section qu'aux obligations découlant des statut et règlement de ladite caisse.

Les entreprises établies dans un pays de l'Espace économique européen mentionnées au troisième alinéa de l'article D. 762-1 pourront s'exonérer des obligations figurant au présent chapitre si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Lorsque, dans le pays où elles sont établies, ces entreprises sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, elles devront, pour bénéficier de l'exonération, justifier qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire.

Article D762-4

La cotisation que doit verser chaque employeur affilié à la caisse est déterminée par un pourcentage du montant des salaires et appointements payés au personnel intéressé.

Ce pourcentage est fixé par le règlement intérieur de la caisse qui détermine en même temps les époques et modes de versement des cotisations les justifications dont ce versement doit être accompagné, les vérifications auxquelles doivent se soumettre éventuellement les employeurs affiliés [*formalités*].

Article D762-5

Les bénéficiaires de la présente section ont droit à un congé déterminé conformément aux dispositions des articles L. 223-2 à L. 223-15 s'ils justifient d'un minimum de quatre semaines d'engagement ou de trente cachets au cours de la période de référence chez un ou plusieurs des employeurs assujettis, chaque journée de congé payé étant considérée pour la détermination du droit au congé ultérieur, comme correspondant à une journée de travail ou à un cachet.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions plus avantageuses résultant de conventions collectives ou de contrats individuels de travail.

Article D762-6

Tout employeur assujetti est tenu [*obligations*] de délivrer au salarié qu'il cesse d'occuper ou qui est arrivé au moment où il doit bénéficier de son congé annuel un certificat en double exemplaire indiquant la durée des engagements ou le nombre des cachets effectués à son compte dans les douze mois qui précèdent le montant de la rémunération versée pendant la période envisagée, ainsi que la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

Un exemplaire de ces certificats est envoyé à la caisse par le salarié, auquel il est remis, à cet effet, par l'employeur, sous enveloppe dûment timbrée par celui-ci, ou sous forme de carte postale, également timbrée. Si, au moment du départ du salarié, l'employeur ne lui a pas délivré le certificat prévu au paragraphe 1er du présent article, l'intéressé peut réclamer ce certificat dans les six mois [*délai*] suivant son départ. En cas de refus de la part de l'employeur, l'intéressé doit en aviser la caisse de congés.

Le versement des cotisations effectué par l'employeur en vertu de l'article D. 762-4 le dispense du paiement de l'indemnité auquel il est tenu en application des articles L. 223-14 et R. 223-2, en cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié ayant au moins un mois de services dans l'entreprise [*durée*] et n'ayant pas effectivement joui de son congé payé.

Article D762-7

Pour bénéficier du congé annuel continu, en vertu de l'article D. 762-5 le salarié doit [*condition*] quinze jours au moins [*délai*] avant la date à laquelle il doit prendre son congé, faire parvenir à la caisse de congés payés tous les certificats qu'il a perçus de son employeur ou de ses employeurs successifs en vertu de l'article D. 762-6.

Après vérification, la caisse verse à l'intéressé le montant de l'indemnité à laquelle il a droit contre remise d'une pièce justifiant, le cas échéant, qu'il est immatriculé à la sécurité sociale.

Article D762-8

Le montant de l'indemnité journalière de congé est [*calcul*] égal à la rémunération journalière moyenne que l'ayant droit a reçue dans la ou les entreprises où il a été occupé pendant la période qui sera prise en considération pour la détermination du droit au congé, sous réserve du chiffre maximum fixé dans les conventions collectives de travail ou par sentence arbitrale, rendue dans les conditions prévues au titre II du livre V [*conflits collectifs*].

En cas d'absence de convention collective, le taux de l'indemnité journalière de congé sera limité au triple du montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle, à moins qu'une sentence arbitrale rendue dans les conditions prévues au chapitre V, du titre II du livre V du présent code n'ait fixé une limite plus élevée.

Article D762-9

Il est institué auprès de la caisse de congés payés une commission paritaire composée en nombre égal de représentants des employeurs et du personnel désignés respectivement par les organisations professionnelles nationales les plus représentatives des entreprises et professions pour lesquelles la caisse est agréée.

Cette commission a pour objet [*attributions*] de contrôler le fonctionnement de la caisse quant à l'attribution des indemnités de congé aux ayants droit et de statuer sur les contestations qui pourraient s'élever au sujet du droit au congé prévu par l'article D. 762-5. En cas de contestation sur la détermination des organisations les plus représentatives, le ministre du travail statue en dernier ressort [*compétence*].

Article D762-10

Les employeurs sont tenus d'afficher à des endroits apparents dans les locaux de leur entreprise où s'effectue la paie du personnel la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle ils sont affiliés. Ils sont tenus également de justifier, à tous moments, aux inspecteurs du travail et aux officiers de police judiciaire, qui sont chargés de l'application de la présente section par la production de pièces émanant de la caisse des congés payés, qu'ils sont à jour de leurs obligations envers elle.

Chaque employeur est tenu d'indiquer à la caisse des congés payés la caisse d'allocations familiales à laquelle il adhère, de justifier trimestriellement et plus souvent s'il est nécessaire, par des pièces émanant de ladite caisse, du taux de compensation qui lui est appliqué et, en outre, qu'il est à jour de ses obligations envers elle.

Article D762-11

Les dispositions du livre II, titre II, chapitre III du présent Code, qui ne sont pas contraires aux dispositions qui précèdent, sont applicables aux employeurs et aux personnels intéressés par le présent chapitre.

Sont applicables, en particulier, les dispositions des articles D. 223-1 et D. 223-2 interdisant aux employeurs d'occuper un travailleur et à celui-ci d'exécuter des travaux rétribués pendant la durée des congés payés prévus à l'article D. 762-5.

Chapitre Ier : Surveillance médicale.

Article D773-1

La création et la constitution des services médicaux du travail interentreprises destinés uniquement à assurer la surveillance médicale des gardiens d'immeubles à usage d'habitation et des employés de maison, sont soumises aux règles applicables aux autres services interentreprises en ce qui concerne tant la définition de leur compétence territoriale que leur agrément.

Article D773-2

Le président du service interentreprises doit établir chaque année dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical dont un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail et un exemplaire au médecin inspecteur du travail compétents.

Dans les services administrés paritairement, ce rapport est transmis aux services d'inspection par le président du conseil d'administration avec les observations du conseil.

Article D773-3

Tout service de médecine du travail existant qui se propose d'assurer la surveillance médicale prévue à l'article L. 771-8 du code du travail, doit constituer à cet effet une section professionnelle spéciale et en faire la déclaration au ministre chargé du travail ou à son délégué qui a agréé ce service. Le fonctionnement de cette section fait l'objet d'un rapport annuel administratif et financier distinct.

Article D773-4

Le médecin du travail établit chaque année dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail un rapport dont un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail et un exemplaire au médecin inspecteur du travail compétents.

Chapitre IV : Personnels pédagogiques occasionnels.

Article D773-2-1

Le contrat d'engagement éducatif est conclu entre une personne physique et une personne physique ou morale telle que définie dans l'article L. 774-2.

Un contrat d'engagement éducatif ne peut être conclu :

- avec une personne physique qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel une structure définie dans l'article précité et qui peut être amenée au titre de ses fonctions à assurer l'encadrement d'un accueil ou d'un stage destiné aux personnes engagées dans un cursus de formation défini au cinquième alinéa de ce même article ;

- avec les personnes physiques qui animent quotidiennement les accueils en période scolaire.

La durée cumulée des contrats conclus par un même titulaire ne peut excéder quatre-vingts jours sur une période de douze mois consécutifs.

Article D773-2-2

La rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour.

Lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

Article D773-2-3

Dans tous les cas, le titulaire du contrat bénéficie chaque semaine d'un repos dont la durée ne peut être inférieure à vingt-quatre heures consécutives.

Article D773-2-4

Le contrat d'engagement éducatif précise :

- l'identité des parties et leur domicile ;
- la durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat ;
- le montant de la rémunération ;
- le nombre de jours travaillés prévus au contrat ;
- le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat, ce programme contenant la répartition du nombre de jours entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, toute modification devant être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence ;
- les jours de repos ;
- le cas échéant, les avantages en nature et le montant des indemnités dont il bénéficie.

En l'absence d'accord entre parties, le contrat d'engagement éducatif ne peut être rompu à l'initiative de l'organisme avant l'échéance du terme que pour force majeure, fait grave du cocontractant ou impossibilité pour celui-ci de continuer à exercer ses fonctions.

Article D773-2-5

Lorsqu'il est passé entre une personne physique et un organisateur d'accueil collectif de mineurs déclaré et défini à l'article R. 227-1 du code de l'action sociale et des familles, le titulaire du contrat d'engagement éducatif doit satisfaire aux dispositions des articles R. 227-3 et R. 227-8 du même code ainsi qu'aux dispositions de ses articles R. 227-12 à R. 227-22 en matière de qualification.

Lorsqu'il est passé entre une personne physique et un organisme de formation habilité mentionné dans l'article précédent, le titulaire du contrat d'engagement éducatif doit satisfaire aux dispositions prévues aux articles 2 ou 6 du décret du 28 août 1987 susvisé.

Article D773-2-6

Dans le contrat d'engagement éducatif, le titulaire certifie sur l'honneur respecter les dispositions du troisième alinéa de l'article D. 773-2-1 du présent code.

Article D773-2-7

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les personnes avec lesquelles il aura souscrit un contrat d'engagement éducatif.

Chapitre III : Assistants maternels et assistants familiaux

Section 1 : Dispositions communes.

Article D773-5

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel mentionnées à l'article L. 773-5 couvrent et comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;

- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier.

Article D773-6

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial mentionnées à l'article L. 773-5 couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

Le montant des indemnités et fournitures prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 3,5 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 ; il peut être modulé en fonction

de l'âge de l'enfant.

Section 2 : Dispositions applicables aux assistants maternels.

Article D773-7

Le contrat de travail de l'assistant maternel mentionne, notamment, dans le respect de l'agrément qui lui a été délivré :

- le nom des parties au contrat ;
- la qualité d'assistant maternel du salarié ;
- la décision d'agrément délivrée par le président du conseil général ;
- le lieu de travail (adresse du domicile de l'assistant maternel) ;
- la garantie d'assurance souscrite par le salarié ou la personne morale employeur, selon le cas ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- le type de contrat et, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, sa durée ;
- la convention collective applicable le cas échéant ;
- les horaires habituels de l'accueil du ou des enfants qui lui sont confiés ;
- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels et les modalités suivant lesquelles peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée ;

- le jour de repos hebdomadaire ;
- la rémunération et son mode de calcul, dans le respect des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 ;
- les éléments relatifs aux fournitures et à l'indemnité d'entretien, ainsi qu'à la fourniture des repas et à l'indemnité de nourriture ;
- les modalités de détermination des périodes de congés, dans le respect, s'agissant des assistants maternels employés par des particuliers, des dispositions de l'article L. 773-16 ;
- la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

En outre, le contrat de travail des assistants maternels employés par des particuliers précise le nom et la date de naissance du ou des enfants accueillis.

De même, le contrat de travail des assistants maternels employés par des personnes morales précise le nombre de places d'accueil de l'assistant maternel et les modalités de leur utilisation, ainsi que le montant de l'indemnité compensatrice d'absence due en application de l'article L. 773-9.

Article D773-8

Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil.

Les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord entre l'assistant maternel et son ou ses employeurs.

Article D773-9

L'indemnité compensatrice due à l'assistant maternel employé par une personne morale en application des dispositions de l'article L. 773-9 ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum fixé à l'article D. 773-8.

Article D773-10

Il peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 773-10 afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.

Article D773-11

L'accord de l'assistant maternel pour travailler pendant une durée supérieure à celle définie au second alinéa de l'article L. 773-11 est écrit. L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

Les personnes morales qui emploient des assistants maternels doivent tenir à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents permettant de comptabiliser le nombre d'heures de travail effectuées par les salariés, ainsi que les accords mentionnés au premier alinéa du présent article.

L'inspecteur du travail peut interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité ou de santé des assistants maternels, le dépassement de la durée définie au second alinéa de l'article L. 773-11.

Section 3 : Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers.

Article D773-12

En l'absence de l'accord prévu à l'article L. 773-16, l'assistant maternel relevant de la présente section qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée.

Section 4 : Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé.

Article D773-13

La rémunération des assistants maternels et des assistants familiaux relevant de la présente section est majorée, conformément à l'article L. 773-17, dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur eux.

Cette majoration est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de l'enfant. Elle ne peut être inférieure à 0,14 fois le salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil pour les assistants maternels. Pour les assistants familiaux, la majoration prévue au premier alinéa ne peut être inférieure à 15,5 fois le salaire minimum de croissance par mois pour un enfant accueilli de façon continue. Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum de croissance par jour pour un enfant accueilli de façon intermittente.

Article D773-14

L'assistant maternel relevant de la présente section, suspendu de ses fonctions en application de l'article L. 773-20, perçoit une indemnité dont le montant mensuel ne peut être inférieur à 33 fois le montant du salaire minimum de croissance par mois.

Lorsqu'un assistant familial se trouve suspendu de ses fonctions en application de l'article L. 773-20, il perçoit une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieure, par mois, au montant minimum de la part correspondant à la fonction globale d'accueil définie à l'article D. 773-17.

Article D773-15

Le montant minimum de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 773-23 est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

Section 5 : Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé.

Article D773-16

Le montant de l'indemnité prévue au premier alinéa de l'article L. 773-25 ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure au départ de l'enfant calculée sur la base du montant minimum prévu à l'article D. 773-8. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six mois précédant son

départ.

Le montant de l'indemnité prévue au second alinéa de l'article L. 773-25 ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure à la suspension de fonction calculée sur la base du montant minimum prévu à l'article D. 773-8. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil du ou des enfants accueillis au cours des six mois précédant la suspension de fonction.

Section 6 : Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé.

Article D773-17

La rémunération d'un assistant familial accueillant un enfant de façon continue est constituée de deux parts :

- a) Une part correspondant à la fonction globale d'accueil qui ne peut être inférieure à 50 fois le salaire minimum de croissance par mois ;
- b) Une part correspondant à l'accueil de chaque enfant qui ne peut être inférieure à 70 fois le salaire minimum de croissance par mois et par enfant.

Lorsque l'enfant est accueilli de façon intermittente, la rémunération de l'assistant familial ne peut être inférieure, par enfant et par jour, à quatre fois le salaire minimum de croissance.

Article D773-18

Le montant de l'indemnité d'attente prévue à l'article L. 773-27 ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance.

Lorsqu'un assistant familial accueille un enfant de façon intermittente pendant la période de quatre mois prévue à l'article L. 773-27, celle-ci est prolongée du nombre de jours d'accueil effectués.

Article D773-19

La durée minimale prévue au troisième alinéa de l'article L. 773-28 est de 21 jours calendaires dont au minimum 12 jours consécutifs. La demande de l'assistant familial doit

parvenir à son employeur au plus tard trois mois avant le premier jour de congé sollicité.

Le nombre de jours de congés pouvant être reportés conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 773-28 est de 14 par an au maximum.

Article D773-20

Lorsque, dans le cas prévu à l'article L. 773-29, un assistant familial envisage l'exercice d'une autre activité, il doit adresser sa demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. La réponse de l'employeur doit être communiquée à l'assistant familial dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de l'accusé de réception de la demande écrite de l'assistant familial. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Chapitre III : Halles centrales de Paris.

Article D783-1

L'autorité administrative compétente qui peut prendre les mesures définies par les articles L. 783-1, L. 783-7 et L. 783-8 (deuxième alinéa) est le préfet de police.

Chapitre 1er : Apprentissage

Article D811

Les dispositions du livre 1er du code du travail (deuxième et troisième parties) sont applicables dans les départements d'outre-mer sous réserve des adaptations ci-après :

1° Dans les centres de formation d'apprentis, les enseignements destinés à ceux-ci peuvent débuter à sept heures ;

2° Les compétences exercées en métropole par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt sont exercées par le directeur de l'agriculture et de la forêt ;

3° La représentativité des organisations syndicales d'employeurs et de salariés est appréciée au plan national, et au plan local par le préfet ;

4° La rémunération des apprentis est calculée dans les départements d'outre-mer selon les règles posées par les articles D. 117-1 et suivants du chapitre VII du titre 1er du livre 1er du code du travail sur la base du salaire minimum de croissance en vigueur dans ces départements tel que défini à la section I du chapitre IV du livre VIII du code du travail ;

5° Le montant de la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage en application de l'article L. 118-3 est fixé à 52 p. 100 de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année considérée ;

6° Le montant de la fraction de taxe d'apprentissage versée au Trésor public en application du premier alinéa de l'article L. 118-2-2 est fixée à 12 % de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année précédente.

Le montant de la partie du salaire versée aux apprentis ne donnant lieu à aucune charge sociale d'origine légale et conventionnelle, ni à aucune charge fiscale ou parafiscale en application du premier alinéa de l'article L. 118-5, est fixé à 20 p. 100 du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article D811-1

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 351-17-1, les revenus de remplacement visés au deuxième alinéa de l'article L. 811-2 sont ceux visés à l'article L. 351-2 à l'exclusion du 2°, ainsi que l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) et

l'allocation de congé solidarité instituée sur le fondement de l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer.

Chapitre III : Conventions collectives

Article D813-1

En vue de la définition des éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, les conventions collectives conclues au niveau d'un département d'outre-mer ou les avenants à ces conventions prennent obligatoirement en compte, pour pouvoir être étendus, l'attestation de formation professionnelle mentionnée à l'article L. 813-1.

Article D813-2

Pour l'application de l'article L. 813-1, l'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté s'entend de tout document signé par le chef de corps sanctionnant la réussite aux épreuves d'évaluation de la formation professionnelle suivie, pendant huit cents heures au moins, au sein du corps de troupe.

Chapitre IV : Salaire

Section 1 : Salaire minimum de croissance.

Article D814-1

Lorsqu'il est fait application des dispositions du chapitre Ier du titre IV du livre Ier du présent code des arrêtés conjoints du ministre chargé des départements d'outre-mer, du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et du ministre de l'économie et des finances font connaître le nouveau salaire minimum de croissance [*SMIC*] applicable dans chaque département d'outre-mer.

Section 2 : Règles particulières à la répartition des pourboires.

Article D814-4

Les modalités d'application dans les départements [*outre-mer*] de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon des dispositions de l'article R. 147-2 prévues par catégories professionnelles par voie de convention collective ou de décret en conseil d'état pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sont déterminées par arrêté préfectoral.

Chapitre Ier : Dispositions relatives aux contrats d'accès à l'emploi

Article D831-1

Lorsque la durée du travail prévue par le contrat d'accès à l'emploi est au moins égale à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, le montant de l'aide forfaitaire mensuelle prévue à l'article R. 831-5 est fixé comme suit :

1° Il est égal à 152 euros si la personne embauchée a été inscrite comme demandeur d'emploi pendant au moins vingt-quatre mois durant les trente-six derniers mois ;

2° Il est porté à 305 euros si la personne appartient à l'une des catégories visées ci-après :

a) Personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ;

b) Personnes appartenant aux catégories visées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° et 8° de l'article R. 831-1.

Article D831-2

Lorsque la durée du travail prévue par le contrat de travail est inférieure à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, les montants prévus à l'article D. 831-1 sont réduits par l'application d'un coefficient égal au rapport entre la durée du travail prévue par ce contrat et la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Article D831-3

Le montant horaire de l'aide forfaitaire prévu par l'article R. 831-6 est fixé à 7,62 euros.

Article D831-4

Les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail prises en charge par l'Etat sont versées directement à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour les départements d'outre-mer ou à la caisse de

prévoyance sociale pour Saint-Pierre-et-Miquelon. Les contributions patronales au régime des marins géré par l'Etablissement national des invalides de la marine prises en charge par l'Etat sont versées directement à cet établissement.

Chapitre II : Soutien à l'emploi des jeunes diplômés

Article D832-1

Pour les salariés à temps plein dont la rémunération est égale au salaire minimum de croissance applicable dans l'entreprise ou à la garantie prévue à l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le montant du soutien de l'Etat institué par l'article L. 322-4-6 dans les conditions prévues à l'article L. 832-7-1 est fixé à 225 euros par mois.

Pour les rémunérations supérieures au montant fixé à l'alinéa précédent, le montant du soutien de l'Etat est déterminé en multipliant le montant de 225 euros par le rapport entre, d'une part, la rémunération et, d'autre part, le salaire minimum de croissance ou la garantie prévue à l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée applicable dans l'entreprise ou l'établissement, dans la limite de 292,50 euros.

Lorsque la durée du travail prévue par le contrat de travail est inférieure à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise, le montant du soutien de l'Etat est réduit par l'application d'un coefficient égal au rapport entre la durée du travail prévue par ce contrat et la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Article D832-2

Le soutien de l'Etat est dû pour une durée de trois années consécutives à compter de la date d'embauche. Un abattement de 50 % lui est appliqué au titre de la troisième année du contrat.

Le montant du soutien de l'Etat est versé à l'employeur trimestriellement, à terme échu.

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à quinze jours. Ces interruptions reportent d'autant le versement de l'aide.

Article D832-3

La gestion du mécanisme de soutien prévu par l'article L. 322-4-6 dans les conditions prévues à l'article L. 832-7-1 est confiée à l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC). Une convention entre l'Etat et l'UNEDIC en fixe les modalités.

Article D832-4

La demande de bénéfice du soutien prévu par l'article L. 322-4-6 dans les conditions prévues à l'article L. 832-7-1 est déposée auprès de l'organisme gestionnaire après l'embauche du salarié et au plus tard trois mois après celle-ci. Elle est transmise par l'organisme gestionnaire au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, à Saint-Pierre-et-Miquelon, au chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle comporte, d'une part, l'engagement de l'employeur de respecter les conditions générales d'attribution de l'aide et, d'autre part, les documents permettant de vérifier le respect des conditions prévues à l'article L. 832-7-1, et notamment la copie du diplôme du salarié.

Article D832-5

Toute rupture, suspension ou modification du contrat de travail qui ouvre droit au versement de l'aide prévue par l'article D. 832-1 entraînant un changement de son montant ou l'interruption de son paiement doit être communiquée par l'employeur à l'organisme gestionnaire, qui transmet cette information au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, à Saint-Pierre-et-Miquelon, au chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D832-6

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la période mentionnée à l'article D. 832-2, le montant de l'aide doit être intégralement reversé par l'employeur à l'Etat. Toutefois, le reversement n'est pas dû en cas de rupture intervenant au cours de la période d'essai ou de licenciement pour faute grave ou faute lourde du salarié, pour force majeure, pour inaptitude professionnelle ou médicalement constatée ou pour motif économique.

Article D832-7

Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16, le montant du soutien de l'Etat institué à l'article L. 322-4-6 dans les conditions prévues à l'article L. 832-7-1 est majoré de 10 %.

Article D832-8

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Chapitre 1er : Inspection du travail.

Article D861-1

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre des départements [*outre-mer*] de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion ont les mêmes attributions que les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre de la métropole.

Ils sont chargés, en outre, de veiller à l'application de toutes les lois sociales en agriculture, dans la mesure où celles-ci ne relèvent pas de la législation sur la sécurité sociale et sont placés à cet égard sous l'autorité du ministre chargé de l'agriculture.

Chapitre 1er : Journalistes professionnels.

Article D871-1

Les modalités d'application des dispositions des articles R. 761-4 et suivants sont déterminées dans les départements [*outre-mer*] de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion par arrêté préfectoral.

Chapitre Ier : Attributions, composition et fonctionnement des comités de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi

Section 1 : Attributions, composition et modalités de fonctionnement des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D910-1

Outre les présidents mentionnés à l'article L. 910-1, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle comprend :

1° Six membres au titre de l'Etat :

a) Le ou les recteurs d'académie ;

b) Des représentants des services de l'Etat désignés par le préfet de région, dont :

- le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ;

- le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs ;

2° Six membres au titre de la région ;

3° Sept membres au titre des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers ;

4° Sept membres au titre des organisations de salariés, dont cinq représentants des organisations syndicales représentatives au plan national.

Par ailleurs, siège au sein du comité le président du conseil économique et social régional.

Le préfet de région arrête, en accord avec le président du conseil régional, la liste des membres du comité ainsi que celle de leurs suppléants.

La désignation des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, ainsi que ceux des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers s'effectue sur proposition de celles-ci.

Ces nominations sont effectuées pour la durée de la mandature du conseil régional. Les membres du comité sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis des fonctions administratives ou électives au titre desquelles ils ont été désignés.

Chapitre II : Dispositions spéciales aux régions d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Section 1 : Régions d'outre-mer

Article D910-17

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, lieu de concertation régionale des orientations à moyen terme des politiques de l'Etat, de la région, du département et des partenaires sociaux, en matière d'emploi et de formation professionnelle a pour mission de favoriser, en liaison avec le conseil économique et social régional, la mise en oeuvre dans la région d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle. A cette fin :

1°) Il est informé des activités de l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs de l'outre-mer dans la région ;

2°) Il est informé des interventions, dans la région, du fonds pour l'emploi institué par l'article L. 832-4 du présent code ;

3°) Il examine, chaque année, le bilan des activités du conseil général en matière de développement économique local et d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, il est informé des activités de l'agence départementale d'insertion prévue par l'article L. 522-1 du code de l'action sociale et des familles ;

4° Il est saisi, pour avis, par le président du conseil général, de toute question relative au développement économique local et à l'aide à l'insertion sociale et professionnelle dans le département.

Article D910-18

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle se compose :

1° Du préfet de région ou de son représentant ;

2° Du président du conseil régional ou de son représentant ;

3° Du président du conseil général ou de son représentant ;

4° Du recteur d'académie ou de son représentant en résidence dans le département ;

5° Du directeur régional des affaires maritimes ;

6° Du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

7° Du directeur délégué de l'Agence nationale pour l'emploi ;

8° Du directeur de l'agriculture et de la forêt ;

9° Du trésorier-payeur général ;

10° Du directeur de l'agence départementale d'insertion ;

11° De sept représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives dans la région ;

12° De sept membres au titre des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et des métiers ;

13° Du président du conseil économique et social régional ;

14° De dix représentants élus des collectivités territoriales :

a) Six représentants du conseil régional ;

b) Deux représentants du conseil général ;

c) Deux représentants des maires de la région désignés par leurs pairs.

Le préfet de région arrête la liste des organisations syndicales de salariés et des organisations interprofessionnelles d'employeurs les plus représentatives de sa région qui désigneront les représentants visés aux 11° et 12°.

Les représentants élus des collectivités territoriales visés aux a et b du 14° sont élus par l'assemblée délibérante locale respectivement concernée suivant les modalités prévues aux alinéas deux à cinq de l'article L. 2121-21 du code général des collectivités territoriales.

Des suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les titulaires qu'ils peuvent remplacer aux séances du comité régional.

Le préfet de région en accord avec le président du conseil régional arrête la liste des membres du comité, titulaires et suppléants, pour une durée de trois ans. Ce mandat peut être renouvelé. Les membres qui font partie du comité en raison de leurs fonctions administratives ou électives doivent être remplacés à partir du moment où ils cessent d'être investis de ces fonctions. Leur remplacement doit avoir lieu dans les trois mois suivant la vacance.

Le comité régional peut associer à ses travaux, en fonction de l'ordre du jour, d'autres personnes choisies en raison de leurs compétences.

Article D910-19

Il est institué au sein du comité une commission emploi. Elle examine et donne son avis sur toutes les questions relatives à l'emploi dans la région.

La commission emploi se compose de quinze membres :

1. Cinq représentants de l'administration désignés par le préfet de région : le trésorier-payeur général, le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur délégué de l'Agence nationale pour l'emploi, le directeur de l'agriculture et de la forêt et un représentant du ministère de l'industrie ;

2. Cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la région ;

3. Cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives de la région.

Le préfet de région arrête la liste des membres de la commission.

La commission peut faire appel pour l'assistance technique et l'étude de certaines

questions, à titre consultatif, à d'autres personnes choisies en raison de leur compétence.

La commission est présidée par le préfet de région, son secrétariat est assuré par les services de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il peut être constitué une commission spécialisée pour la formation professionnelle des adultes.

Il peut être également constitué une commission spécialisée pour la mobilité.

Il est également institué une commission compétente en matière d'exonération de taxe sur l'apprentissage prévue à l'article 2 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles, présidée par l'inspecteur d'éducation nationale chargé de l'enseignement technique en mission dans le département.

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle peut se doter de toute autre commission ou groupe de travail nécessaire à son fonctionnement, notamment pour l'application des dispositions de l'article R. 323-62.

Les missions, l'organisation, le fonctionnement et la composition de chaque commission sont définis par le comité régional.

Article D910-20

Il est institué une section spécialisée prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement pédagogique.

La section spécialisée exerce, au nom du comité, les attributions disciplinaires conférées à celui-ci par les lois en vigueur, notamment l'article 72 du code de l'enseignement technique, l'article 16 (alinéa 1) de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 précitée. Elle a, dans ce cas, le caractère d'une juridiction administrative et statue à charge d'appel devant le Conseil supérieur de l'éducation nationale.

Cette section spécialisée est placée sous la présidence de l'inspecteur de l'enseignement technique, en résidence dans le département.

Elle comprend, outre le président, dix-sept membres, désignés par le préfet de région :

1. Cinq représentants de l'administration ;

2. Six représentants des enseignements publics et privés ;

3. Trois représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives dans la région ;

4. Deux représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives de la région.

La représentation des employeurs est complétée, selon la nature de l'activité de l'établissement dont relèvent les personnels en cause, par un représentant de la ou des chambres de métiers et de l'artisanat ou par un représentant de la ou des chambres de commerce et d'industrie ou par un représentant de la ou des chambres d'agriculture.

Section 2 : Saint-Pierre-et-Miquelon

Article D910-21

Les dispositions de la section 1 du présent chapitre sont applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon sous réserve des adaptations suivantes :

1° Les compétences dévolues au président du conseil régional sont exercées par le président du conseil général de Saint-Pierre-et-Miquelon en application des dispositions de l'article 20 de la loi n° 85-595 du 11 juin 1985 modifiée relative au statut de l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon.

2° Les références à la région sont remplacées par celles de la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon.

3° Le comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon comprend :

a) Le représentant de l'Etat dans l'archipel, coprésident ;

b) Le président du conseil général, coprésident ;

c) Quatre représentants du conseil général ;

- d) Un représentant par commune de la collectivité ;

- e) Le président du comité économique et social de la collectivité ;

- f) Quatre représentants de l'Etat désignés par le préfet, dont le chef du service de l'éducation nationale, le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le chef du service de la jeunesse et des sports ;

- g) Cinq représentants des organisations syndicales de salariés ;

- h) Cinq représentants des organisations d'employeurs et de la chambre d'agriculture, de commerce, d'industrie et des métiers.

Chapitre III : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article D913-1

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie comprend :

1° Un représentant du ministre chargé de la formation professionnelle, un représentant du ministre chargé de l'éducation, un représentant du ministre chargé de l'intérieur, un représentant du ministre chargé des petites et moyennes entreprises, un représentant du ministre chargé de l'agriculture, un représentant du ministre chargé de la santé et des affaires sociales, un représentant du ministre chargé de l'économie et des finances, un représentant du ministre chargé de l'outre-mer, un représentant du ministre chargé des sports, un représentant du ministre chargé de la parité et de l'égalité professionnelle ;

2° Deux députés et deux sénateurs ;

3° Vingt-cinq conseillers régionaux et un conseiller de l'Assemblée de Corse ;

4° Douze représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national ;

5° Trois représentants d'organismes consulaires et de trois représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle ;

6° Trois personnes qualifiées en matière de formation professionnelle nommées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

7° Le président de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Des membres suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils peuvent assister aux réunions du conseil mais ne participent au vote qu'en l'absence du membre titulaire.

La durée du mandat des membres du Conseil national de la formation tout au long de la vie est fixée à trois ans.

Article D913-2

Les conseillers régionaux et le conseiller de l'Assemblée de Corse sont élus par chacune de leur assemblée respective.

Les députés et les sénateurs sont désignés par les présidents de leur assemblée respective.

Article D913-3

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont nommés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur proposition de leur organisation respective à raison de :

1° Cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;

2° Six représentants des organisations d'employeurs désignés par le Mouvement des entreprises de France, la Confédération générale des petites et moyennes entreprises et l'Union professionnelle artisanale ;

3° Un représentant de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

Article D913-4

Les représentants d'organismes consulaires sont nommés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur proposition de leur organisation respective à raison de :

1° Un représentant de l'Assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie ;

2° Un représentant de l'Assemblée permanente des chambres de métiers ;

3° Un représentant de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture.

Article D913-5

Les représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle sont nommés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur proposition de leur organisation respective à raison de :

1° Un représentant de la Fédération de la formation professionnelle ;

2° Un représentant de l'Union nationale des syndicats autonomes ;

3° Un représentant de la Fédération syndicale unitaire.

Article D913-6

Le ministre chargé de la formation professionnelle nomme le président parmi les personnalités qualifiées en matière de formation professionnelle mentionnées à l'article D. 913-1. Il nomme également un vice-président parmi les représentants des régions et un vice-président, pour une durée de dix-huit mois, choisi alternativement parmi les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Le conseil national se réunit au moins trois fois par an, sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres. L'ordre du jour est fixé par le président. Y sont inscrits de droit les points demandés par la majorité des membres du conseil. En cas de vote, les avis du conseil ou du bureau sont rendus à la majorité simple des membres présents et représentés. En cas de partage des voix, la voix du président de séance est prépondérante.

Un règlement intérieur, adopté par le conseil national, fixe l'organisation des travaux de ce dernier. Le conseil constitue en son sein un bureau comprenant, outre le président, quinze membres. Ceux-ci sont désignés par chaque catégorie de membres du conseil, à raison de trois représentants pour les membres mentionnés au 1° de l'article D. 913-1, six représentants pour les membres mentionnés au 3°, quatre représentants pour les membres mentionnés au 4° et deux représentants pour les membres mentionnés aux 5° et 6°. Le bureau prépare, en tant que de besoin, les réunions du conseil : il oriente et suit le travail des commissions prévues aux deux premiers alinéas de l'article D. 913-7 ; en cas d'urgence déclarée par le ministre chargé de la formation professionnelle, et dans les conditions prévues par le règlement intérieur, il rend les avis sollicités par le Gouvernement en matière de formation professionnelle continue tout au long de la vie et d'apprentissage.

Article D913-7

Au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, une commission des comptes est chargée d'établir un rapport annuel sur l'utilisation des ressources financières affectées à l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

Une commission de l'évaluation chargée d'établir tous les trois ans un rapport d'évaluation

des politiques d'apprentissage et de formation professionnelle continue en liaison avec les travaux d'évaluation conduits par les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour la réalisation de ces rapports, les commissions peuvent faire appel aux services statistiques de l'Etat.

Une commission spécialisée de la formation professionnelle des salariés, composée paritairement des représentants des partenaires sociaux, peut se saisir des projets de textes relatifs à la formation professionnelle des salariés.

Le président et les membres de chaque commission sont désignés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle parmi les membres siégeant au conseil national.

Article D913-8

Le secrétaire général du conseil national, nommé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, est chargé de préparer les travaux du conseil. Il assiste aux réunions du bureau, du conseil et des commissions. Il s'appuie sur les services du ministre chargé de la formation professionnelle.

Titre II : Des conventions et des contrats de formation professionnelle

Article D920-1

Le délai d'exécution de la mise en demeure prévue au 3 de l'article L. 920-4 ne peut être inférieur à trente jours.

Chapitre Ier : Modalités de restitution aux employeurs du versement visé à l'article L. 931-20 du code du travail

Article D931-1

S'il apparaît qu'un contrat à durée déterminée, ayant donné lieu au versement déterminé dans les conditions fixées au premier alinéa de l'article L. 931-20, s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, l'employeur peut se faire rembourser par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation [*CIF*], le versement visé à l'article L. 931-20 correspondant à la transformation de ce contrat à durée déterminée.

Pour obtenir le remboursement prévu au troisième alinéa de l'article L. 931-20 du code du travail, l'employeur adresse à l'organisme paritaire agréé concerné une demande écrite de remboursement accompagnée des copies des deux contrats successifs qu'il a signés avec le salarié concerné.

Cette demande est adressée dans un délai de six mois à compter de la date de conclusion du contrat à durée indéterminée ayant permis la poursuite des relations contractuelles au-delà de l'échéance du contrat à durée déterminée ayant donné lieu au versement visé à l'article L. 931-20 du code du travail.

L'organisme paritaire agréé procède au remboursement demandé dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande écrite de l'employeur, sur les fonds qu'il détient au titre de la section particulière visée au quatrième alinéa de l'article L. 931-20 du présent code.

Chapitre II : Des droits collectifs des salariés

Article D932-1

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 dudit code, les documents suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail ;

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail ;

c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 ;

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 934-4 et de celles de l'article L. 932-1 ;

- aux conditions financières de leur exécution ;

- aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe ;

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ainsi que de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulés les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;

- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;

- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi.

- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

- les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

Article D932-2

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g de l'article ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation, aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation visés au dernier alinéa de l'article D. 932-1.

Chapitre III : De l'allocation de formation

Article D933-1

Pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du III de l'article L. 932-1 et de celles de l'article L. 933-4, le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois. Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise. En ce qui concerne les salariés intérimaires, sont prises en compte les heures rémunérées au titre de la mission en cours ou, à défaut, de la dernière mission.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante : (Formule non reproduite)

A défaut d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions particulières en la matière, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié concerné au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre des dispositions du III de l'article L. 932-1 ou de l'article L. 933-4. Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

Titre IV : De l'aide de l'Etat.

Article D940-1

Les conventions prévues au troisième alinéa de l'article L. 940-1 du code du travail sont arrêtées conformément à l'un des modèles annexés au décret n° 74-835 du 23 septembre 1974.

Article D940-2

Ces conventions doivent préciser [*obligation*] les articles figurant dans les "dispositions communes applicables aux conventions de formation professionnelle comportant une aide de l'Etat", annexées au décret n° 74-835 du 23 septembre 1974 qui leur sont applicables.

Article D940-3

Les conventions conclues par les ministres ou par les préfets de région et les divers organismes intéressés, conformément aux conventions annexées au décret n° 74-835 du 23 septembre 1974, ouvrent droit au concours de l'Etat, notamment à l'aide du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale, dans les conditions prévues par lesdites conventions.

Article D940-4

Sur décision du groupe permanent de hauts fonctionnaires prévu par l'article L. 910-1 du code du travail, il pourra être dérogé aux dispositions communes applicables aux conventions de formation professionnelle comportant une aide de l'Etat.

Article D940-5

Le groupe permanent de la formation professionnelle peut, après avis de la commission permanente du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, autoriser la conclusion de conventions de type particulier quand la nature de la formation à dispenser, la structure particulière de l'organisme de formation ou les méthodes pédagogiques mises en oeuvre ne permettent pas l'application normale des clauses des conventions prévues à l'article D. 940-1 ci-dessus ou des dispositions communes prévues à l'article D. 940-2 ci-dessus.

Article D940-6

Le présent titre est applicable aux conventions comportant une aide de l'Etat passées à partir du 1er janvier 1975 [*date point de départ*]. Les conventions passées en application du décret n° 67-996 du 15 novembre 1967 pourront rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 1975.

Titre V : De la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article D950-5

Le plafond prévu à l'article L. 951-6 est fixé à 10 p. 100 du montant de la participation établie par l'article L. 951-1.

Les dépenses mentionnées à l'article L. 951-3 ne peuvent donner lieu à déduction que dans le cas où elles correspondent à une formation permettant aux bénéficiaires de celle-ci de remplir les conditions fixées par la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984.

Article D950-7

Pour les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, la contribution prévue à l'article L. 953-3 ne peut être ni inférieure à 0,06 % ni supérieure à 0,30 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Pour le conjoint collaborateur au sens de l'article L. 321-5 du code rural, ainsi que pour le conjoint et les membres de la famille mentionnés à l'article L. 732-34 du code rural et les personnes qui sont liées par un pacte civil de solidarité ou qui vivent en concubinage avec le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, la contribution est égale à 0,06 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Article D950-8

Pour les chefs d'exploitation agricole exerçant dans les départements d'outre-mer, le montant de la contribution prévue à l'article L. 953-3 est calculé suivant les modalités fixées ci-dessous :

Lorsque la superficie réelle pondérée de l'exploitation est égale ou supérieure à 2 hectares pondérés et inférieure à 40 hectares pondérés, la cotisation est fixée à 18,61 Euros.

Lorsque la superficie réelle pondérée de l'exploitation est égale ou supérieure à 40 hectares pondérés et inférieure à 120 hectares pondérés, la cotisation est fixée à 52,19 Euros.

Lorsque la superficie réelle pondérée de l'exploitation est égale ou supérieure à 120

hectares pondérés, la cotisation est fixée à 92,23 Euros.

Pour le conjoint collaborateur au sens de l'article L. 321-5 du code rural, ainsi que pour le conjoint et les membres de la famille mentionnés à l'article L. 732-34 du code rural et les personnes qui sont liées par un pacte civil de solidarité ou qui vivent en concubinage avec le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, la contribution est fixée à 18,61 Euros.

Chapitre Ier : Contrats d'insertion en alternance

Section 1 : Contrat de qualification

Article D981-1

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires du contrat mentionné à l'article L. 981-1 perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Article D981-2

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Section 2 : Contrat d'orientation

Article D981-3

I. - En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la

rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération prévue à l'article L. 981-6 est égal, au titre de ces périodes de suspension, au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

II. - (Paragraphe abrogé)

Article D981-4

Pour les salariés relevant du régime spécial de sécurité sociale des marins mentionné au 4° de l'article

R. 711-1

du code de la sécurité sociale, l'exonération prévue à l'article

L. 981-6

est applicable aux contributions et cotisations à la charge de l'employeur et dues :

1. Au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, à l'Etablissement national des invalides de la marine ;

2. Au titre des allocations familiales, à la caisse maritime d'allocations familiales mentionnée à l'article

L. 212-3

du code de la sécurité sociale.

Elle est déterminée selon les modalités suivantes :

I.-Sont considérés comme gains et rémunérations pour l'application de l'article L. 981-6 :

1. Pour le calcul de l'exonération applicable aux contributions à la charge de l'employeur et dues à l'Etablissement national des invalides de la marine, le salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article

L. 42 du code des pensions de retraite

des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance ;

2. Pour le calcul de l'exonération applicable aux cotisations dues à la caisse maritime d'allocations familiales, les gains et rémunérations au sens de l'article

L. 242-1

du code de la sécurité sociale s'agissant des marins du commerce et de la plaisance, et le salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité

sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance s'agissant des marins pêcheurs.

II.-Le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est réputé égal au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois et du rapport entre le nombre de jours de service accomplis au cours du mois et la durée de trente jours.

Pour les marins titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, le nombre de jours de service accomplis au cours du mois est réduit dans la même proportion que celle appliquée au salaire forfaitaire d'assiette des contributions de l'employeur au régime spécial de sécurité sociale des marins défini à l'article L. 42 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de la pêche et de la plaisance.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre de jours de service accomplis au titre de ces périodes de suspension est égal au produit du nombre de jours de service que le marin aurait accomplis s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

Article D981-5

En l'absence de forfaits horaires fixés dans les conditions prévues à l'article L. 983-1, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4, par les organismes collecteurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1, se fait sur la base de 9,15 Euros par heure.

Article D981-6

Les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 peuvent prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dans la limite des forfaits horaires déterminés à l'article L. 983-1.

Article D981-7

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies aux cinquième et sixième alinéas de l'article L. 951-1 et au quatrième alinéa de l'article L. 952-1 et par les textes pris pour leur

application.

Article D981-8

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 et pour les salariés en périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 982-1, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cas d'un contrat de travail temporaire régi par le chapitre IV du titre II du livre Ier ou d'un contrat conclu avec un groupement d'employeurs créé en application de l'article L. 127-1, si l'entreprise utilisatrice a désigné un tuteur, les missions énumérées au deuxième alinéa peuvent, pendant les périodes de mise à disposition, être confiées à ce tuteur. Toutefois, si l'employeur a désigné un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation, ou le service de formation, sont assurées par le tuteur désigné par l'employeur ; les conditions prévues au premier et au troisième alinéa ne s'appliquent pas à ce tuteur.

Section 3 : Contrat d'adaptation

Article D981-9

Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation,

dans la limite d'un plafond de 15 Euros par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Article D981-10

Pour l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 983-3, les ressources des organismes collecteurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 Euros par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- a) Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ;
- b) Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- c) Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Les dépenses prises en charge comprennent les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.

Article D981-11

Les groupements d'employeurs définis à l'article L. 127-1 qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi.

Article D981-12

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article D. 981-11, les groupements d'employeurs

doivent conclure une convention avec le représentant de l'Etat dans le département précisant :

1° Le nombre prévisionnel d'accompagnements dans l'année de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, recrutés en contrat de professionnalisation ;

2° Les secteurs d'activité concernés, les qualifications préparées, les postes de travail sur lesquels les bénéficiaires du contrat sont embauchés ;

3° Le contenu et les modalités de mise en oeuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi, le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement.

Les groupements d'employeurs bénéficiaires de l'aide sont tenus d'établir annuellement un bilan d'exécution de la convention.

Article D981-13

L'aide de l'Etat prévue à l'article D. 981-11 est attribuée chaque année, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs au profit de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, recrutés en contrat de professionnalisation.

Elle est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Elle est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les groupements d'employeurs au titre de la conclusion desdits contrats.

Article D981-14

L'aide de l'Etat est versée à raison de 75 % de son montant prévisionnel au moment de la conclusion de la convention. Le solde est versé après examen par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du bilan d'exécution de la convention.

Lorsqu'il ressort de cet examen que le nombre d'accompagnements réalisés est inférieur à celui prévu par la convention ou que le contenu et les modalités de mise en oeuvre de l'accompagnement ne sont pas conformes à ce qu'a prévu la convention, les sommes correspondantes sont déduites du solde de l'aide restant à verser et, le cas échéant, reversées au Trésor public pour la part excédant le montant du solde.

Article D981-15

Le contrat d'adaptation, accompagné du document d'information mentionné à l'article D. 981-11, doit être déposé dès sa conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'assure que le contrat est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui le régissent.

Si l'administration n'a pas fait connaître ses observations dans un délai d'un mois à compter de la date du dépôt, le contrat est considéré comme conforme.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

Article D981-16

A l'issue du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune.

Section 4 : Dispositions financières

Article D981-17

Les dépenses exposées par l'employeur au-delà du montant forfaitaire prévu par le III de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies à l'article L. 951-1 du présent code.

Article D981-18

Outre les dépenses mentionnées à l'article R. 964-16-1, les ressources des organismes de mutualisation mentionnés au IV de l'article 30 précité de la loi de finances pour 1985 peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice par les tuteurs des missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les jeunes visés au IV ter dudit article 30 ;
- initier ces jeunes aux différentes activités de l'entreprise ;
- contribuer à l'acquisition par ces jeunes des savoir-faire professionnels ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces jeunes dans l'entreprise ;
- assurer, le cas échéant, la liaison avec les organismes chargés de la formation, du bilan ou de l'orientation professionnelle, ou de l'accompagnement du jeune à l'extérieur de l'entreprise.

Les dépenses prises en charge comprennent exclusivement les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport. Elles sont financées dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par jeune, pendant une durée maximale de six mois.

La prise en charge par les organismes collecteurs mentionnés au premier alinéa, correspondant aux dépenses mentionnées aux deux alinéas précédents, s'effectue à la fin du sixième mois du contrat, sur présentation par l'employeur de justificatifs dont la nature est précisée par les organismes mentionnés au premier alinéa. Ces justificatifs comprennent au moins une copie du contrat de travail, une attestation de l'emploi du jeune dans l'établissement et les noms et qualités du ou des tuteurs.

Section 5 : Aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de jeunes recrutés par les groupements d'employeurs en contrat d'orientation ou en contrat de qualification

Article D981-19

Les groupements d'employeurs définis à l'article L. 127-1 du code du travail qui organisent, dans le cadre de contrats d'orientation ou de contrats de qualification, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de seize à vingt-cinq ans peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi

de ces jeunes.

Article D981-20

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article D. 981-19, les groupements d'employeurs doivent conclure une convention avec le représentant de l'Etat précisant :

1° Le nombre prévisionnel d'accompagnements de jeunes dans l'année, par type de contrat ;

2° Les secteurs d'activité concernés, les qualifications préparées, les postes de travail sur lesquels les jeunes sont embauchés ;

3° Le contenu et les modalités de mise en oeuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi, le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement.

Les groupements d'employeurs bénéficiaires de l'aide sont tenus d'établir annuellement un bilan d'exécution de la convention.

Article D981-21

L'aide de l'Etat prévue à l'article D. 981-19 est attribuée chaque année, en fonction du nombre d'accompagnements prévus par le groupement d'employeurs au profit de jeunes en contrat d'orientation ou en contrat de qualification. Elle est calculée sur une base forfaitaire par accompagnement et par an, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Elle est cumulable avec les exonérations de charges sociales patronales dont bénéficient les groupements d'employeurs au titre de la conclusion desdits contrats.

Article D981-22

L'aide de l'Etat est versée à raison de 75 % de son montant prévisionnel au moment de la conclusion de la convention. Le solde est versé après examen par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du bilan d'exécution de la convention.

Lorsqu'il ressort de cet examen que le nombre d'accompagnements réalisés est inférieur à celui prévu par la convention ou que le contenu et les modalités de mise en oeuvre de

l'accompagnement ne sont pas conformes à ce qu'a prévu la convention, les sommes correspondantes sont déduites du solde de l'aide restant à verser et, le cas échéant, reversées au Trésor public pour la part excédant le montant du solde.