

Proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée

Présentée par Gérard Cherpion, Bernard Perrut, Jean -Charles Taugourdeau

EXPOSÉ DES MOTIFS

Cette proposition de loi a plusieurs objectifs : le premier est d'améliorer la situation et l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance. Le but est de porter le nombre d'alternants de 600 000 à 1 million à terme.

Le deuxième objectif est de mieux sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie. Le développement des groupements d'employeurs, qui permettent d'offrir des emplois à durée indéterminée et à temps plein à des personnes qui auraient sinon un statut précaire, est un outil de cette sécurisation. L'instauration d'un dispositif unique d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique, autre outil de sécurisation, doit être négociée avec les partenaires sociaux et inspirée des meilleures pratiques actuelles, en particulier celles qui ont été expérimentées dans le cadre du contrat de transition professionnelle.

Enfin cette proposition de loi ouvre le débat du partage de la valeur ajoutée, outil d'amélioration du pouvoir d'achat et de justice sociale.

L'article 1^{er} a pour objectif de créer une carte portant la mention « étudiant des métiers ». En effet il apparaît nécessaire de revaloriser le statut de l'apprenti notamment en améliorant ses conditions de vie. Ainsi les apprentis doivent accéder aux mêmes avantages que les étudiants.

L'article 2 Cet article met en place un service dématérialisé gratuit pour favoriser le développement de l'alternance. C'est un outil de simplification dont l'objectif est de permettre de faciliter la prise de contact entre alternant et employeur mais aussi de développer les démarches de saisies en ligne en particulier pour la paie. Cet outil pourrait en outre être développé à partir du portail de l'alternance existant.

L'article 3 permet à deux employeurs saisonniers d'embaucher un apprenti. En effet, l'organisation de l'apprentissage est souvent difficile pour les employeurs dont l'activité est saisonnière, aussi il est proposé que deux employeurs distincts puissent s'associer dans l'organisation d'un apprentissage. Cette mesure, qui a été précisément annoncée par le Président de la République dans son discours de Bobigny du 1^{er} mars 2011, permettra de faciliter l'emploi durable de l'apprenti et de mieux répondre aux besoins des entreprises.

L'article 4 permet à un employeur et à un salarié de renouveler le contrat de professionnalisation dès lors que la qualification préparée permet d'améliorer ou de compléter celle détenue par le salarié, par dérogation aux dispositions limitant les enchaînements de CDD entre mêmes parties. Cette mesure a également été annoncée par le Président de la République dans son discours de Bobigny du 1^{er} mars 2011.

L'article 5 supprime le contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage opérés par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

En effet, les chambres consulaires qui procèdent à l'enregistrement des contrats d'apprentissage effectuent déjà un contrôle sur les stipulations du contrat qui doivent ainsi respecter les dispositions légales ou conventionnelles. La suppression du contrôle redondant des DIRECCTE permet de simplifier et d'accélérer la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Cet article permet également aux services régionaux de contrôle d'exercer un contrôle sur les déclarations des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

L'article 6 a pour objectif de développer le nombre de salariés employés sous alternance en modifiant les règles relatives à l'obligation d'embauche de ces salariés, aujourd'hui applicables aux entreprises de plus de 250 salariés conformément à l'article 230 H du code général des impôts.

La contribution supplémentaire due par l'entreprise ne respectant pas le seuil, porté de 3 à 4%, est dorénavant modulée en fonction de l'écart à ce seuil, de façon à distinguer l'entreprise n'ayant aucun salarié en alternance de celle ayant des salariés en alternance mais à un seuil inférieur à son obligation.

Il prévoit un barème de la contribution supplémentaire due par l'entreprise ne respectant pas son quota d'embauche, modulable en fonction de l'écart au nouveau seuil, fixé à 4%.

Ainsi, le nouveau barème distingue un taux d'alternants inférieur à 1% (contribution supplémentaire égale à 0,2% ou 0,3 % si l'entreprise compte plus de 2000 salariés), compris entre 1 et 3% (contribution égale à 0,1%) ou compris entre 3 et 4% (contribution égale à 0,05%).

Par ailleurs l'excédent de recettes de la contribution supplémentaire sera uniquement dédié au financement d'aides à l'embauche de salariés sous contrat en alternance des lors que l'entreprise emploie un nombre de salariés en alternance au-delà de l'obligation de 4% de son effectif annuel moyen. Cette affectation exclusive sera garantie par la création d'un compte d'affectation spéciale dans une prochaine loi de finances. La loi organique relative aux lois de finances impose en effet que ce type de mesure figure dans une loi de finances.

L'article 7 supprime l'interdiction d'appartenir à deux groupements d'employeurs favorisant ainsi leur développement.

L'article 8, dans la même optique que l'article précédent, propose une suppression négociée de l'interdiction qu'ont les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs.

L'article 9 redéfinit la responsabilité des membres du groupement pour donner la possibilité aux adhérents de pondérer leur responsabilité en fonction des services qu'ils en retirent. Cette nouvelle rédaction vise à maintenir la garantie de paiement aux créanciers (salariés et organismes collecteurs) déjà présente dans le texte actuel, tout en laissant la possibilité d'une plus grande équité par accord statutaire.

L'article 10 permet aux collectivités territoriales d'intégrer les groupements sans réserve quant à l'activité exercée, en maintenant toutefois l'interdiction de constituer un groupement principalement composé de collectivités.

L'article 11 crée le contrat de sécurisation professionnelle. La mise en oeuvre de ce nouveau dispositif annoncé par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Mr Xavier Bertrand, dans un courrier adressé aux partenaires sociaux le 31 mars 2011, exige une base légale. Son déploiement sera réalisé sous la responsabilité conjointe de l'Etat et des partenaires sociaux, son pilotage territorial sera assuré par l'Etat. Les caractéristiques du contrat s'inspirent à la fois de celles de la convention de reclassement personnalisé, qu'il remplace pour le même public, et du contrat de transition professionnelle. La possibilité d'effectuer des périodes de travail en entreprise, comme dans le cadre du contrat de transition professionnelle, est prévue.

L'article 12 comporte des mesures de coordination et de transition entre la CRP, le CTP et le nouveau CSP.

L'article 13 Depuis 2007, différents leviers ont été actionnés en faveur de l'accroissement des salaires : heures supplémentaires, négociation sur les minimas salariaux, développement de la participation et de l'intéressement.

Depuis la remise en mai 2009 du rapport Cotis sur « le partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France » les partenaires sociaux ont engagé une délibération sur le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Il est souhaitable de développer davantage le dialogue sur cette question au sein des entreprises et de disposer d'un état des lieux sur les pratiques des entreprises.

TITRE I^{er}

DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Article 1^{er}

Il est inséré, après la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, une section 3 *bis* ainsi rédigée :

« Section 3 *bis* Carte d'étudiant des métiers

« *Art. L. 6222-36-I.* – Une carte portant la mention : « étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

« La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire. »

Article 2

Il est créé un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance. Ce service vise notamment à faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance, à les aider à la décision grâce à des outils de simulation et à développer la dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des personnes en alternance.

Article 3

Après l'article L. 6222-5 du code du travail, il est inséré un article L. 6222-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6225-1.* – Pour l'exercice d'une activité saisonnière au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application de l'article L. 6222-1.

« Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

« – l'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini ;

« – la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation des apprentis.

« La rupture du contrat en application de l'article L. 6222-18 doit être demandée conjointement par les deux employeurs, à charge pour eux de répartir les conséquences financières d'une résiliation du contrat à leurs torts. »

Article 4

L'article L. 6325-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6325-7.* – Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

« – le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

« – le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation. »

Article 5

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6224-5 est abrogé ;

2° Après l'article L. 6252-4, il est inséré un article L. 6252-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6252-4-1. – Sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale résultant de l'article 230 H du code général des impôts, les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue en application de l'article L. 6361-5 sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H précité, selon les procédures et sous peine des sanctions prévues au chapitre II du titre VI du livre III de la présente partie. Aux fins de ce contrôle, les entreprises remettent à ces agents tous documents et pièces justifiant ces informations. »

Article 6

Le I et le II de l'article 230 H du code général des impôts sont ainsi rédigés :

« I. – Il est institué une contribution supplémentaire à l'apprentissage.

« Cette contribution est due par les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage en application de l'article 224 du présent code et dont l'effectif annuel moyen de l'ensemble des catégories suivantes est inférieur à un seuil :

« – les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ;

« – les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.

« Ce seuil est égal à 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du code du travail, au cours de l'année de référence. Ce seuil est arrondi à l'entier inférieur. »

« II. – Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage en application des articles 225 et 225 A.

« Elle est calculée aux taux suivants :

« – 0,3 %, lorsque l'entreprise a un effectif annuel moyen de 2 000 salariés et plus et qu'un seuil de 1 % des catégories de salariés mentionnées au I dans cet effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, n'est pas atteint ;

« – 0,2 %, lorsque l'entreprise n'atteint pas l'effectif annuel moyen mentionné à l'alinéa précédent et qu'un seuil de 1 % des catégories de salariés mentionnées au I dans cet effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, n'est pas atteint ;

« – 0,1 %, lorsqu'un seuil au moins égal à 1 % et inférieur à 3 % des catégories de salariés mentionnées au I dans l'effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, est atteint ;

« – 0,05 %, lorsqu'un seuil au moins égal à 3 % et inférieur à 4 % des catégories de salariés mentionnées au I dans l'effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, est atteint. »

TITRE II

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Article 7

L'article L. 1253-4 du code du travail est abrogé.

Article 8

I. – Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche définit les garanties que les entreprises ou organismes adhérents à un groupement d'employeurs accordent aux salariés des groupements.

II. – À la date d'extension de l'accord de branche, les dispositions de l'article L. 1253-5 du code du travail ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. À la date de l'extension de l'accord national interprofessionnel prévu au I, les dispositions de l'article L. 1253-5 du même code ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. À compter du 1^{er} janvier 2012, l'article L. 1253-5 du même code est abrogé.

Article 9

L'article L. 1253-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1253-8.* – Les statuts du groupement d'employeurs prévoient les règles de répartition des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires entre les membres du groupement ; à défaut, ceux-ci sont solidairement responsables au sens de l'article 1200 du code civil. »

Article 10

L'article L. 1253-20 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1253-20.* – Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. »

TITRE III

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article 11

La sous-section 2 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Sous-section 2

« Contrat de sécurisation professionnelle

« *Art. L. 1233-65.* – Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, qui peut comprendre des mesures d'accompagnement et d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail.

« *Art. L. 1233-66.* – Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.

« À défaut de proposition, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

« Le recouvrement de cette contribution est effectué dans les mêmes conditions que celui des contributions à l'assurance chômage prévues par l'article L. 5422-9. Cette contribution peut donner lieu aux mêmes contrôles et, le cas échéant, aux mêmes sanctions que les contributions précitées. Par dérogation, le recouvrement de cette contribution est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1^{er} janvier 2013.

« *Art. L. 1233-67.* – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

« Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9, ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de l'indemnité légale de préavis mentionné au 10°. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités de préavis.

« Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des dispositions des articles L. 6323-17 et L. 6323-18. Le reliquat des droits qu'il a acquis en application de l'article L. 6323-1 et qu'il n'a pas utilisés est affecté au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année de travail et à cent vingt heures sur six années, est doublée.

« Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

« Pendant les périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, le contrat de sécurisation professionnelle est suspendu. »

« *Art. L. 1233-68.* – Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :

« 1° Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier ;

« 2° Les formalités afférentes à la conclusion du contrat de sécurisation professionnelle et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ;

« 3° La durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 1242-3 et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L. 1251-1 ;

« 4° Le contenu des mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de formation, ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 ;

« 5° Les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle ;

« 6° Les modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi ;

« 7° Les obligations du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle et les conditions dans lesquelles le contrat peut être rompu en cas de manquement à ces obligations, à l'initiative des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures mentionnées au 4° ;

« 8° Le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement ;

« 9° Les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution du contrat sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 ;

« 10° Les conditions dans lesquelles participent au financement des actions prévues au 4° :

« – l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ;

« – les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité légale de préavis et par un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.

« À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du contrat de sécurisation professionnelle sont déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 1233-69.* – L'employeur contribue au financement du contrat de sécurisation professionnelle par :

« – un versement représentatif de l'indemnité légale de préavis ;

« – un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.

« Le recouvrement de ces versements est effectué dans les mêmes conditions que celui des contributions à l'assurance chômage prévues par l'article L. 5422-9. Ces versements peuvent donner lieu aux mêmes contrôles et, le cas échéant, aux mêmes sanctions que ces contributions. Par dérogation, le recouvrement de ces versements est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1^{er} janvier 2013.

« Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formations prévues au 4^o de l'article L. 1233-68.

« Le fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

« Les régions peuvent contribuer au financement de ces mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation nationale.

« *Art. L. 1233-70.* – Une convention pluriannuelle entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65, de son financement et de la mise en œuvre des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'État dans cette mise en œuvre.

« À défaut de convention, ces modalités et ces attributions sont déterminées par décret en Conseil d'État. »

Article 12

I. – Au deuxième alinéa de l'article L. 6341-1 du code du travail, les mots : « aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 1233-68 ».

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1^o Aux articles L. 131-2, L. 135-2, L. 311,5, L. 351-3 et L. 412-8, la référence : « L. 321-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 1233-68 » ;

2^o Au premier alinéa de l'article L. 142-2 et au 5^o de l'article L. 213-1, après le mot : « contributions », est inséré le mot : « , versements » et la référence : « L. 321-4-2 » est remplacée par les références : « L. 1233-66, L. 1233-69 ».

III. – Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 11, les dispositions, relatives à l'accompagnement des salariés dont les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail envisagent le licenciement pour motif économique, qui sont en vigueur à la date de promulgation de la présente loi restent applicables.

Les personnes dont la convention de reclassement personnalisé ou le contrat de transition professionnelle est en cours à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 11 peuvent conserver le bénéfice de cette convention jusqu'à son terme ou opter pour le contrat de sécurisation professionnelle dans des conditions fixées par décret.

Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formation mises en œuvre dans le cadre de conventions de reclassement personnalisé ou de contrats de transition professionnelle. Le fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

IV. – L'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle est abrogée au 31 décembre 2012.

TITRE IV

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Article 13

I. – Avant la première attribution de dividendes aux associés autorisée par une assemblée générale postérieure à la date de promulgation de la présente loi, les sociétés présentent pour information à leur comité d'entreprise, ainsi qu'aux comités d'entreprise de leurs filiales, au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce, qui relèvent de l'article L. 210-3 du même code, leur politique en matière de dividendes du travail attribués aux salariés et de dividendes attribués aux associés.

II. – Avant le 31 décembre 2011, le Gouvernement dépose au Parlement un rapport évaluant les pratiques des entreprises en matière de répartition entre les dividendes du travail attribués aux salariés et les dividendes attribués aux associés. Le cas échéant, ce rapport envisage les mesures susceptibles de faire évoluer cette répartition.