

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1990 - 1991

Annexe au procès verbal de la séance du 6 décembre 1990.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi,

Par Mme Hélène MISSOFFE,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président ; Louis Souvet, Marc Bréuf, Claude Huriet, Jacques Bimbenet, vice-présidents ; Hector Viron, Charles Descours, Guy Penne, Roger Lise, secrétaires ; José Balarelli, Mme Marie-Claude Beaudou, MM. Henri Belcour, Jacques Bialaki, André Buhl, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Gérard César, Jean Chérioux, Marcel Debarge, François Lœlga, Jean-Pierre Demerliat, Michel Doublet, Jean Dumont, Jean-Paul Emin, Mme Marie-Fanny Gournay, MM. Roger Husson, André Jourdain, Paul Kawa, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, François Lousy, Pierre Louvot, Jacques Malet, Jean Madelain, Mme Hélène Missoffe, MM. Arthur Moulin, Hubert Peyou, Louis Philibert, Claude Prouvoeur, Roger Rigaudière, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Olivier Rous, Bernard Seillier, Franck Serruclat, René-Pierre Signé, Paul Suffrin, Pierre-Christian Tsittinger, Martial Taugourdeau.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (9^e législ.) : 1661, 1731 et T.A. 399
Sénat : 109 (1990-1991).

Emploi.

SOMMAIRE

	Pages
	-
TRAVAUX DE LA COMMISSION	5
EXPOSE GENERAL	11
I - L'évolution récente de la politique de l'emploi	12
II - Un bilan difficile à dresser	13
III - Méconnaissance et complexité du code du travail	14
EXAMEN DES ARTICLES	17
TITRE PREMIER - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	17
<i>Article premier</i> - Création des stages d'adaptation à l'emploi (article L. 322-4-1 du code du travail)	17
<i>Article additionnel après l'article premier</i> - Réinsertion professionnelle des femmes isolées chargées de famille (article L. 322-4-1, alinéa 1)	21
<i>Article additionnel après l'article premier</i> - Coordination (article L. 322-1 du code du travail)	22
<i>Art. 2</i> - Aide au remplacement des salariés de petites entreprises partis en formation (article L. 942-1 nouveau et division nouvelle) ..	22
<i>Art. 2 bis (nouveau)</i> - Modalités de gestion de la rémunération des stagiaires pris en charge par l'Etat et les régions (article L. 961-2 du code du travail)	26
TITRE II - DISPOSITIONS FAVORISANT L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	27
<i>Art. 3</i> - Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise ou à l'exercice d'une activité non salariée	27
<i>Art. 4</i> - Extension et amélioration du dispositif des contrats de retour à l'emploi (articles L. 322-4-2, L. 322-4-3, L. 322-4-4 et L. 322-4-6 du code du travail)	30
<i>Art. 5</i> - Coordination (articles L. 322-4-1 et L. 322-4-11 du code du travail)	33
<i>Art. 5 bis (nouveau)</i> - Décompte d'alinéas (article L. 322-4-7 du code du travail)	33

	Pages
	-
<i>Art. 6</i> - Création d'un conseil national de l'insertion par l'activité économique	34
<i>Art. 7</i> - Aide au développement des structures d'insertion par l'économique (article L. 322-4-13 nouveau du code du travail)	36
<i>Art. 8</i> - Allocation d'insertion versée aux détenus libérés (article L. 351-9 du code du travail)	39
<i>Art. 9</i> - Aide aux bénéficiaires du RMI créateurs d'entreprise (article L. 351-24 du code du travail)	39
<i>Article additionnel après l'article 9</i> - Cotisation supplémentaire des employeurs en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de plus de 55 ans (article L. 321-13 du code du travail)	41
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL	43
<i>Art. 10</i> - Assouplissement du congé parental d'éducation (articles L. 122-28-1, L. 122-28-2, L. 122-28-3, L. 122-28-4, L. 122-28-5 et L. 122-28-7 du code du travail)	43
<i>Art. 10 bis (nouveau)</i> - Modification de la durée du travail à temps partiel en cas de circonstances exceptionnelles (article L. 122-28-2 du code du travail)	45
<i>Art. 10 ter (nouveau)</i> - Exercice du droit au congé parental d'éducation dans les entreprises de 50 à 100 salariés (article L. 122-28-4 du code du travail)	46
<i>Art. 10 quater (nouveau)</i> - Formation professionnelle lors de la reprise d'activité à l'issue d'un congé parental d'éducation (article L. 122-28-7 du code du travail)	47
<i>Art. 11</i> - Travail à temps partiel (articles L. 212-4-2 et L. 212-4-5 du code du travail)	48
<i>Art. 12</i> - Assouplissement des modalités de fonctionnement des équipes de suppléance (article L. 211-5-1 du code du travail)	52
<i>Art. 13</i> - Extension des dispositions relatives aux équipes de suppléance aux entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel (articles 997 et 997-1 nouveau du code rural)	55
<i>Art. 13 bis</i> - Prorogation de la prise en charge par l'Etat de la moitié de la cotisation minimale annuelle d'assurance maladie due par les correspondants locaux de presse non salariés	56
<i>Art. 13 ter</i> - Couverture sociale des vendeurs colporteurs de presse et des porteurs de presse	57
<i>Art. 14</i> - Publicité et contrôle de la durée du travail (articles L. 620-2 et L. 611-9 du code du travail)	60
<i>Art. 15</i> - Compensation du travail de nuit	63
TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES	66
<i>Art. 16</i> - Suppression de la déclaration obligatoire d'emploi de certaines personnes (article L. 620-1 du code du travail)	66
<i>Art. 17</i> - Dérogation d'âge pour l'exécution de travaux légers en agriculture	66
<i>Art. 18 (nouveau)</i> - Extension de la couverture sociale des demandeurs d'emploi aux accidents du travail (article L. 412-8 du code de la sécurité sociale)	68

	Pages
	-
Art. 19 (nouveau) - Financement des rentes d'accidents du travail servies aux Français ayant vécu dans des pays placés sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France avant la date d'accession à leur indépendance (articles L. 413-11-1 à L. 413-11-4 nouveau du code de la sécurité sociale)	69
Art. 20 (nouveau) - Constatation des infractions au travail clandestin (article L. 324-12 du code du travail)	71
Art. 21 (nouveau) - Hygiène et sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique ou professionnel (articles L. 231-1, L. 231-2-1 (nouveau) et L. 263-7 du code du travail)	73
TABLEAU COMPARATIF	77

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, la commission a procédé à l'examen du projet de loi n° 109 (1990-1991), adopté par l'Assemblée nationale en première lecture après déclaration d'urgence, tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi, sur le rapport de Mme Hélène Missoffe.

Mme Hélène Missoffe, rapporteur, a tout d'abord indiqué que le projet de loi avait pour objet de transposer dans la loi les dispositions présentées dans le troisième plan pour l'emploi. Elle a souligné que cette transposition était à la fois partielle et incomplète. En effet, certaines de ces mesures, comme la baisse de l'impôt sur les sociétés ou le crédit d'impôt-formation, figurent dans le projet de loi de finances ou, comme le guichet unique et la réforme de l'A.F.P.A. et de l'A.N.P.E., relèvent du domaine réglementaire, alors que d'autres, telle la reconduction de l'allègement des charges sociales pour la création d'un premier emploi, ne sont insérées pour l'instant dans aucun projet de loi.

Le rapporteur a, ensuite, replacé le troisième plan pour l'emploi dans la perspective des deux premiers, qu'il complète et retouche sans apporter de bouleversements notables, et a souligné l'adéquation de ses objectifs aux difficultés du marché de l'emploi ; on y observe, en effet, un manque de qualification des demandeurs d'emploi qui se traduit par de nombreuses offres non satisfaites ; le projet de loi regroupe donc des dispositions relatives à la formation professionnelle, à l'insertion sociale et professionnelle et à l'aménagement du temps de travail.

Mme Hélène Missoffe, rapporteur, s'est ensuite interrogée sur le bilan des plans précédents et a constaté l'extrême difficulté d'évaluer le nombre d'emplois réellement induits par les différentes mesures adoptées depuis deux ans. Toutefois, la situation de l'emploi est à un tel point dégradée, qu'aucune tentative de solution, même si son efficacité ne peut être prouvée, ne doit être rejetée a priori.

Le rapporteur a cependant insisté sur la complexité du code du travail, enrichi d'année en année par des mesures en faveur de l'emploi, qui risque de décourager l'embauche, surtout dans les petites et moyennes entreprises ; pour cette raison, le rapporteur a

souhaité alléger et mieux coordonner les dispositions du projet avec les textes existants, notamment dans le domaine de l'aménagement des rythmes de travail, afin d'éviter autant que possible de compliquer la gestion des entreprises.

En conclusion, Mme Hélène Missoffe, rapporteur, a souligné le caractère disparate des dispositions ajoutées lors de l'examen du texte à l'Assemblée nationale, certaines n'ayant d'ailleurs aucun rapport avec l'emploi.

La commission, après une intervention de M. Jean Madelain insistant sur les conséquences négatives des retouches incessantes du code du travail, a examiné les amendements proposés par son rapporteur.

A l'article premier, relatif à la création des stages d'adaptation à l'emploi, elle a adopté un amendement visant à supprimer les références à la promotion ainsi qu'à l'égalité entre les hommes et les femmes, introduites par l'Assemblée nationale, notions étrangères à l'objet des stages financés par le Fonds national de l'emploi. La commission, après intervention de MM. Guy Penne, Jean Madelain, Bernard Seillier, Jean-Pierre Fourcade, président, et André Bohl, a adopté deux articles additionnels qui, par coordination avec l'article premier, introduisent une référence aux femmes isolées chargées de famille et aux demandeurs d'emploi dans la définition des stages du Fonds national de l'emploi.

A l'article 2, relatif à l'aide au remplacement des salariés des petites entreprises partis en formation, après une intervention de M. Jean Madelain, la commission a adopté deux amendements, l'un visant à porter à cent salariés le seuil au-delà duquel les entreprises ne bénéficient plus de l'aide, l'autre à élargir les possibilités de remplacement des stagiaires partis en formation.

L'article 2 bis, relatif aux modalités de gestion de la rémunération des stagiaires pris en charge par l'Etat et les régions, a été adopté sans modification.

En revanche, l'article 3, relatif aux aides à la création ou à la reprise d'une entreprise ou à l'exercice d'une activité salariée, dites aides à "l'essaimage" supprimé par l'Assemblée nationale après un long débat rappelé par M. Guy Penne, n'a pas été rétabli.

A l'article 4, relatif à l'extension et à l'amélioration du dispositif des contrats de retour à l'emploi, sur lequel sont intervenus

MM. André Bohl, Guy Penne et Jean Chérioux, la commission a adopté un amendement de coordination relatif aux femmes isolées et un amendement rédactionnel.

La commission a ensuite adopté sans modification les articles 5 et 5 bis rectifiant des erreurs matérielles.

L'article 6, créant un conseil national de l'insertion par l'activité économique, sur lequel sont intervenus MM. Jean Chérioux et Guy Penne, a été supprimé.

A l'article 7, relatif aux aides au développement des structures d'insertion par l'économique, la commission a adopté un amendement rédactionnel.

L'article 8, relatif à l'allocation d'insertion versée aux détenus libérés, a été adopté sans modification.

L'article 9, relatif à l'aide aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion créateurs d'entreprises, après un large débat où sont intervenus MM. Jean-Pierre Fourcade, président, Jean Chérioux, Guy Penne, Jean Madelain et Mme Hélène Missoffe, a été adopté avec un amendement précisant que l'aide est servie après avis, et non simplement après consultation, de la commission locale d'insertion.

La commission a ensuite adopté un article additionnel après l'article 9 exonérant les particuliers employeurs de la cotisation supplémentaire versée aux ASSEDIC en cas de licenciement d'un salarié de plus de 55 ans.

A l'article 10, visant à assouplir le congé parental d'éducation, la commission, après intervention de M. Jean Chérioux, a adopté un amendement autorisant le salarié à modifier le régime de son temps partiel avec l'accord de l'employeur.

A l'article 10 bis, relatif à la modification de la durée de travail à temps partiel en cas de circonstances exceptionnelles, sur lequel est intervenu M. Jean Madelain, la commission a adopté un amendement visant à simplifier le régime du retour à l'emploi tout en lui conservant une certaine souplesse.

L'article 10 ter relatif à l'exercice du droit au congé parental dans les entreprises de 50 à 100 salariés, sur lequel est intervenu M. Guy Penne, a été supprimé.

A l'article 10 quater, instituant un droit à la formation professionnelle lors de la reprise d'activité après un congé parental, la commission a adopté un amendement limitant cette disposition aux cas où la formation serait véritablement nécessaire ; M. Jean Chérioux et Mme Marie-Claude Beaudeau sont intervenus sur les difficultés rencontrées dans l'établissement de leurs droits par certains bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation.

A l'article 11, relatif au travail à temps partiel, sur lequel est intervenu M. André Bohl, la commission a adopté un amendement visant à préciser le contenu des conventions et accords.

A l'article 12, relatif aux équipes de suppléance, la commission a adopté deux amendements rédactionnels et un troisième visant à faire préciser par un décret en Conseil d'Etat les conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail autorise le recours aux équipes de suppléance.

L'article 13, relatif aux équipes de suppléance dans les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel, a été adopté, modifié par trois amendements analogues à ceux de l'article 12.

Les articles 13 bis et 13 ter, relatifs à la couverture sociale des correspondants locaux de presse, des vendeurs colporteurs et des porteurs de presse, ont été adoptés sans modification.

A l'article 14, relatif à la publicité et au contrôle des horaires de travail, la commission a adopté, après intervention de M. André Bohl, un amendement visant à réduire la durée de conservation des documents relatifs à la durée du travail.

A l'article 15, relatif à la compensation du travail de nuit, la commission a adopté un amendement faisant référence aux accords d'établissement.

Les articles 16 (suppression de la déclaration obligatoire d'emploi de certaines personnes), 17 (dérogation d'âge pour l'exécution de travaux légers en agriculture) et 18 (extension de la couverture sociale des demandeurs d'emploi aux accidents du travail) ont été adoptés sans modification.

A l'article 19, relatif au financement des rentes d'accidents du travail servies aux Français d'outre-mer, la commission a adopté un amendement de coordination.

L'article 20, relatif à la constatation des infractions au travail clandestin, a été adopté, modifié par un amendement rédactionnel.

Enfin, la commission a adopté sans modification l'article 21 relatif à l'hygiène et la sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique et professionnel.

Puis elle a adopté le projet de loi ainsi amendé.

Mesdames, Messieurs,

Le présent projet de loi tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi, a été examiné en urgence par l'Assemblée nationale le mardi 27 novembre 1990. Il a pour objet de transférer dans la loi les dispositions présentées dans le troisième plan pour l'emploi au conseil des ministres du 19 septembre 1990.

Toutefois, cette transposition n'est que partielle. Sur les trente-deux mesures présentées au conseil des ministres, huit seulement sont insérées dans le projet de loi. S'y ajoute cependant une neuvième mesure reprise du deuxième plan pour l'emploi, relative aux équipes de fin de semaine.

Parmi les mesures ne figurant pas dans le projet de loi, certaines ont été insérées dans le projet de loi de finances : il s'agit de la baisse de l'impôt sur les sociétés sur les bénéfices réinvestis et de l'allègement de la taxe professionnelle, deux mesures destinées à favoriser l'investissement et l'emploi, du relèvement du plafond des comptes courants d'associés, visant à améliorer les fonds propres des petites et moyennes entreprises, et de la réouverture du crédit impôt formation, modifié dans un sens plus favorable aux petites et moyennes entreprises. D'autres ne relèvent pas de la loi et devront faire l'objet de dispositions réglementaires : elles concernent notamment certaines mesures d'assouplissement du crédit aux PME, les réformes de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes et de l'Agence nationale pour l'emploi, la création d'un guichet unique pour la gestion au niveau local des programmes d'aide à l'emploi et à la formation ou encore le renforcement, par l'Education nationale, des formations

complémentaires d'initiatives locales, destinées à adapter la formation aux besoins locaux.

Enfin, plusieurs mesures à caractère législatif ne figurent ni dans le projet de loi, ni dans la loi de finances. Elles devraient être insérées dans d'autres projets de loi : il s'agit notamment de la reconduction de l'exonération de charges sociales pour l'embauche du premier salarié, du plafonnement-réduction du versement transport ou de l'aide à l'investissement industriel en zone rural ; cette dernière mesure pourrait figurer dans un projet de loi relatif à la répartition intercommunale de la taxe professionnelle versée par les hypermarchés nouvellement créés.

Avant de présenter les diverses mesures regroupées dans le projet de loi, il convient de replacer le troisième plan dans la perspective de la politique de l'emploi telle qu'elle transparaît à travers les deux premiers plans, de dresser un bilan de cette politique pour, enfin, s'interroger sur les conséquences possibles de la multiplication des ajouts successifs au code du travail, qui rendent son application d'une extrême difficulté.

I - L'EVOLUTION RECENTE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Le troisième plan pour l'emploi s'inscrit dans la continuité des deux autres, pour en modifier certaines mesures, les simplifier, les compléter ou les infléchir et tenter de répondre ainsi aux besoins du marché de l'emploi.

Le premier plan concernait surtout les jeunes et visait à les former et à les intégrer dans l'entreprise ; cette priorité accordée aux jeunes s'accompagnait de quelques mesures en faveur des chômeurs de longue durée et de l'institution d'aides financières et techniques aux entreprises.

Le deuxième plan, plus étoffé, a fait porter l'effort sur l'intégration des chômeurs de longue durée, par des mesures d'allègement du coût du travail, la création ou la rationalisation de

stages de formation-insertion. En outre, diverses mesures visaient à accorder aux entreprises une plus grande souplesse de gestion, dans le domaine financier, mais également dans le domaine de la "flexibilité" du temps de travail.

Le troisième plan met l'accent sur la formation professionnelle et la création d'emploi dans les petites et moyennes entreprises. Il tente ainsi de répondre à la situation de l'emploi, qui se caractérise à la fois par un nombre élevé de chômeurs, -plus de 2,5 millions- et un nombre important, en augmentation constante depuis un an, d'offres d'emplois non satisfaites faute d'une qualification suffisante des demandeurs d'emploi.

Le projet de loi, par rapport à l'important effort à consentir en faveur de la formation, a des ambitions modestes, puisqu'il ne regroupe que quelques dispositions relatives à la formation professionnelle, à l'insertion sociale et professionnelle et à l'aménagement du temps de travail. Il est vrai que ces mesures s'ajoutent à d'autres, déjà en vigueur, mais dont on arrive difficilement à dresser un bilan en termes de créations d'emploi.

II - UN BILAN DIFFICILE A DRESSER

Il est difficile de dresser un bilan des précédents plans : les chiffres cités sont souvent très en-dessous des objectifs, et correspondent plus à des évaluations qu'à de véritables décomptes : ainsi, on cite 22 000 emplois créés par le déplafonnement-allègement des cotisations employeurs des allocations familiales, 12 000 créations pour le déplafonnement-allègement des cotisations du travail, 65 000, sur près de deux ans, pour l'exonération des charges sociales employeur. On sait également approximativement combien de personnes relèvent de tel ou tel type de contrats -100 000 pour les contrats de retour à l'emploi, 225 000 pour les contrats emploi-solidarité-, mais on ne sait pas avec exactitude combien ont retrouvé un véritable emploi.

Le ministre du travail a annoncé la création de 600 000 emplois en deux ans. Mais on ne sait pas combien sont dus aux mesures pour l'emploi. En outre, des études ont montré qu'une partie

des emplois aidés se substituait à des emplois qui auraient de toute façon été créés.

Néanmoins, même si des doutes peuvent être exprimés sur l'efficacité de ces plans, on ne peut se priver d'une possibilité de créer des emplois, d'insérer des jeunes ou des chômeurs ou d'éviter à certains une marginalisation complète.

Cependant, pour que ces mesures aient une efficacité, il faut qu'elles soient connues et qu'elles ne compliquent pas le droit du travail à un point tel que les entreprises reculeront devant la complexité des mécanismes instaurés en faveur de la création d'emploi.

III - MECONNAISSANCE ET COMPLEXITE DU CODE DU TRAVAIL

Une grande partie des petites et moyennes entreprises ne connaît pas les dispositifs instaurés en leur faveur pour créer des emplois ; une politique d'information et de sensibilisation serait donc nécessaire.

Mais, parallèlement, il conviendrait de s'interroger sur la complexité du code du travail, sur les inquiétudes qui naissent devant le caractère éphémère de certaines mesures et dissuadent les entreprises de les adopter -surtout les plus petites, moins armées pour étudier les dispositions qui leur seraient les plus favorables-, sur les annulations réciproques de mesures visant à assouplir certaines règles en faveur des entreprises tout en y insérant de nombreuses exceptions qui rendent le dispositif extrêmement difficile à gérer : l'aménagement du temps de travail en est le meilleur exemple.

Ainsi l'introduction régulière de nouvelles mesures risque-t-elle d'aboutir à l'effet inverse de celui recherché, c'est-à-dire à freiner l'embauche.



Ces réflexions et inquiétudes ont guidé votre commission dans l'examen des dispositions proposées par le projet de loi. Elle a voulu éviter les complications inutiles, les exceptions trop nombreuses aux règles simples ou la création de nouvelles catégories de bénéficiaires d'aides diverses.

Le ministre du travail s'est engagé dans cette voie en évitant de proposer de nouvelles mesures, en simplifiant les anciennes, en cherchant à instaurer une certaine continuité, considérant que, pour que ces mesures révèlent leur efficacité, il leur faut la durée et un régime juridique stable.

Mais il l'a fait imparfaitement. C'est pourquoi votre commission, soucieuse de ne pas compliquer la tâche des entreprises - qui seules peuvent véritablement apporter des solutions au problème de l'emploi - a évité de retenir des mesures qui lui ont paru irréalistes et complexes.

En conclusion, votre commission vous proposera d'adopter ce texte qu'il convient d'examiner article par article pour en mesurer la portée ; mais elle doit souligner le caractère disparate des mesures ajoutées à l'Assemblée nationale sur des amendements du Gouvernement et qui, pour certaines, n'ont guère de rapport avec l'objet du projet de loi. Une fois de plus, elle ne peut que regretter cette pratique qui ne permet pas un examen véritablement sérieux des mesures proposées.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article premier

Création des stages d'adaptation à l'emploi

(Article L. 322-4-1 du code du travail)

L'article L. 322-4-1 du code du travail organise la prise en charge par l'Etat, dans le cadre du Fonds national de l'emploi, des frais de formation ainsi que des dépenses de rémunération et de protection sociale destinés à améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Cette prise en charge suppose toutefois qu'une convention ait été passée entre l'Etat et des organismes de formation ou des collectivités locales, des organismes de droit public ou de droit privé ayant pour objet l'insertion professionnelle.

L'article premier du présent projet de loi vise à introduire dans l'article L. 322-4-1 (au 1° laissé vacant après la suppression, par la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989, des contrats de réinsertion en alternance, fusionnés avec les contrats de retour à l'emploi) deux nouveaux cas de prises en charge par l'Etat de tout ou partie des dépenses relatives aux frais de formation, de rémunération et de protection sociale. Il s'agit, cette fois, d'une prise en charge dans le cadre de conventions conclues avec des entreprises et, si nécessaire, avec des organismes de formation, afin de permettre l'organisation de stages ayant pour objet l'adaptation à un emploi soit d'un demandeur d'emploi, soit d'un salarié de l'entreprise signataire de la convention. Dans cette seconde hypothèse, la convention n'est signée que si

l'employeur s'engage à attribuer le ou les postes libérés à un ou des demandeurs d'emploi.

Cette mesure part de la constatation que de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés à recruter la main-d'oeuvre qualifiée dont elles ont besoin. C'est ainsi que 45 % des entreprises, en début d'année, faisaient état de difficultés de recrutement, contre 15 % en 1986 (Rapport Bernard Bruhnes consultants) et que les offres d'emplois non satisfaites en fin de mois ont progressé de 17,2 % en glissement annuel entre avril 1989 et avril 1990.

Les stages d'adaptation à l'emploi, couramment appelés stages d'accès à l'emploi dans la plupart des documents relatifs au troisième plan pour l'emploi y compris dans l'exposé des motifs du projet de loi, tentent de proposer une réponse à l'inadéquation des offres et des demandes d'emploi.

Dans la première hypothèse prévue par la nouvelle rédaction de l'article L. 322-4-1, une entreprise, bien qu'ayant déposé une offre d'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi, ne trouve pas la personne qualifiée recherchée. Toutefois, l'ANPE est en mesure de lui proposer un demandeur d'emploi ayant une qualification proche de celle recherchée susceptible, sous réserve d'une formation courte, d'occuper le poste. La convention passée entre l'Etat et l'entreprise vise donc à alléger pour l'entreprise le coût de ce supplément de qualification.

Dans la seconde hypothèse, l'entreprise ne trouve pas à pourvoir l'emploi qualifié qu'elle recherche et l'ANPE n'a personne à lui proposer : une convention peut cependant être signée avec l'Etat qui prendra en charge une partie du coût de la formation, non d'un demandeur d'emploi, mais d'un salarié de l'entreprise pour qu'il occupe le poste proposé, à condition que l'entreprise remplace le salarié parti en formation par un demandeur d'emploi.

Les stages d'adaptation (ou d'accès) à l'emploi peuvent également être utilisés dans le cadre de plans de formation-recrutement.

Le Gouvernement prévoit pour 1991 50 000 stages, dont 5 000 pour les actions collectives.

*

L'Assemblée nationale a modifié cet article sur plusieurs points. Elle a tout d'abord considéré, sur la suggestion du rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Mme Yvette Roudy, que la formation suivie par le salarié de l'entreprise devait avoir pour objectif une promotion à un poste plus qualifié. Elle a, par ailleurs, adopté, à l'initiative de la commission et de M. de Broissia, deux mesures en faveur du travail féminin : l'une vise à faciliter l'insertion professionnelle des femmes ayant assuré des charges de famille, l'autre à réaliser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

*

Votre commission des affaires sociales n'est pas hostile à la création des stages d'adaptation (ou d'accès) à l'emploi. Elle constate cependant que si l'exposé des motifs du projet de loi annonce que le stage d'accès à l'emploi "remplacera" le stage de mise à niveau (SMAN), il n'est pas précisé quand ; de ce fait les deux formules coexisteront, ce qui risque d'être un facteur de complication pour les entreprises.

Les stages de mise à niveau, formule ancienne sans base législative proposée par l'ANPE, dont la finalité est la même que celle du stage d'adaptation à l'emploi, connaissent depuis plusieurs années un succès grandissant (25 500 personnes en formation en 1988, 28 560 en 1989). Le coût de ces stages, pour l'Etat, était en 1988 de 221,8 millions et en 1989, de 216,2 millions.

Les stages d'adaptation à l'emploi doivent, semble-t-il, les "absorber" : aux 30 000 stages de mise à niveau ancienne formule prévus pour 1991 avec un budget de 357 millions de francs et qui seraient rebaptisés, viendraient donc s'ajouter 15 000 stages d'adaptation à l'emploi *stricto sensu* (178,5 millions sont prévus), ce qui porterait le nombre de stages à 45 000.

En outre 5 000 stages dans le cadre de conventions collectives du FNE sont également annoncés pour un coût de 50 millions. En tout 585,5 millions seront consacrés à ces stages.

Rien n'est dit cependant sur la durée des stages : la moyenne des SMAN était, en 1989, de 300 heures.

Il est difficile de savoir si ce nouveau nom donné aux stages de mise à niveau permettra de réduire le taux de chômage. Par rapport au stage de mise à niveau, le stage d'adaptation a cependant l'avantage d'être ouvert aux salariés et pas seulement aux demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les modifications introduites par l'Assemblée nationale, votre commission se montre réservée. Si elle comprend la référence aux femmes ayant assumé des charges de famille, elle est plus réticente en ce qui concerne l'introduction de la notion de promotion ou la possibilité de signer des conventions relatives à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Il ne s'agit nullement d'une hostilité de principe, mais du souci de ne pas tout mélanger et de ne pas compliquer à loisir -et sans utilité- le code du travail.

Il ne semble, en effet, pas opportun de faire référence à la promotion dans un chapitre consacré au fonds national de l'emploi dont le but est d'assurer prioritairement la continuité de l'activité des salariés à travers les transformations qu'implique le développement économique (article L. 322-1). Il ne s'agit pas de récuser l'idée de promotion, mais d'observer qu'en l'occurrence elle n'est pas prioritaire ; d'ailleurs on ne voit pas pourquoi l'entreprise ne pourrait pas changer un salarié de poste sans être obligée de lui donner une promotion. Celle-ci pourrait parfaitement venir ultérieurement, en raison de l'expérience accumulée. L'Etat n'a pas à intervenir au titre du FNE, d'autant qu'il intervient déjà dans le cadre de la formation professionnelle continue (livre neuvième du code du travail).

Le même raisonnement doit être tenu à propos de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Votre commission vous propose en conséquence d'adopter un amendement réécrivant le deuxième alinéa de l'article premier et visant à supprimer les références introduites par l'Assemblée nationale relatives à la promotion et à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Elle vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Par souci de cohérence avec ce qui précède, elle vous propose d'insérer deux articles additionnels.

Article additionnel après l'article premier

**Réinsertion professionnelle des femmes isolées
chargées de famille**

(Article L. 322-4-1, alinéa 1)

L'amendement proposé à l'article premier ne reprend pas la modification proposée par l'Assemblée nationale relative à la réinsertion professionnelle des mères de famille. Il a, en effet, semblé à votre commission plus opportun d'insérer une disposition d'inspiration analogue dans le premier alinéa de l'article L. 322-4-1, afin que les femmes isolées chargées de famille puissent bénéficier des aides prévues par l'ensemble de l'article et non par le seul 1°. Elle vous propose en outre, par coordination avec les dispositions de l'article premier qui ne concernent pas spécifiquement les demandeurs d'emploi "rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi", de supprimer ce membre de phrase.

Elle vous propose donc un amendement visant à réécrire en ce sens le premier alinéa de l'article L. 322-4-1 du code du travail.

Article additionnel après l'article premier

Coordination

(Article L. 322-1 du code du travail)

L'article L. 322-1 définit le champ d'application des aides du fonds national de l'emploi : les dispositions du chapitre relatif au FNE ont pour objet de faciliter aux *travailleurs salariés* la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de faciliter l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux.

Il n'est pas fait allusion au rôle que joue le FNE en faveur du reclassement des demandeurs d'emploi, prévu en particulier aux articles L. 322-4-1 et suivants.

Par coordination, votre commission vous propose un amendement visant à insérer un article additionnel modifiant l'article L. 322-1 en ce sens.

Art. 2

Aide au remplacement des salariés de petites entreprises partis en formation

(Article L. 942-1 nouveau et division nouvelle)

Le titre quatrième du livre neuvième du code du travail traite de l'aide de l'Etat en faveur de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

L'article 2 du projet de loi vise à insérer un article nouveau dans ce titre afin d'instaurer une aide au remplacement des salariés des petites entreprises (moins de cinquante salariés) partis en formation. L'aide, d'un montant fixé par décret, doit compenser

partiellement le salaire des travailleurs remplaçant les salariés partis en formation. Elle est subordonnée à des conditions relatives, notamment, à la nature des formations et à leur durée.

Par coordination, l'article 2 divise le titre IV en deux chapitres : le premier intitulé "De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle" regroupe les articles L. 940-1 à L. 940-5, qui sont renumérotés, et le second, intitulé "De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation" introduit le seul article L. 942-1 nouveau.

Cette mesure repose sur l'analyse suivante : les petites entreprises ne se développeront véritablement -et donc ne créeront des emplois- que si leurs salariés ont accès à la formation. Or ces entreprises sont trop petites pour "absorber" la charge de travail laissée par le salarié parti en formation sans perte de productivité et elles n'ont pas les moyens d'engager un remplaçant pour la durée de la formation.

Les chiffres corroborent largement cette analyse : 10,4 % des salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés ont suivi un stage en 1989, 18,5 % pour les entreprises de 20 à 49 salariés, 27,3 % pour celles de 50 à 499, 39,3 % pour celles de 500 à 1999 et 50,6 % pour celles de 2000 salariés et plus. Les chances d'accès à la formation croissent donc avec la taille de l'entreprise. La même constatation peut être faite à propos de la catégorie professionnelle : un manoeuvre d'une entreprise de 10 à 19 salariés a 2,1 % de chance d'accéder à une formation, contre 23,2 % dans une entreprise de plus de 2000 salariés.

Quant au taux de participation à la formation, en pourcentage de la masse salariale, il est de 1,34 % pour une entreprise de 10 à 19 salariés, de 2,01 pour une entreprise de 50 à 499 salariés et 4,68 pour une entreprise de 2000 salariés et plus.

Le présent article devrait donc favoriser la formation des salariés des PME. On peut s'interroger cependant sur le seuil de 50 salariés : les chiffres mentionnés ci-dessus montrent en effet que le pourcentage des salariés des entreprises de 50 à 499 salariés n'est que de 27,3 %, ce qui signifie sans doute que le taux de formation des

salariés des entreprises de 100 salariés reste proche de celui des entreprises de 50 salariés.

Par ailleurs, la prise en charge par l'Etat d'une partie du salaire s'élèverait, selon le ministère à 3 000 F (réévaluable par décret), ce qui correspond à 30 % du salaire moyen (7 500 F par mois, soit 10 600 F avec les charges sociales). Cette mesure incitera les entreprises à former les salariés dont les salaires sont inférieurs. Elle devrait donc être efficace. 100 millions de francs sont prévus à ce titre pour 1991. Au mieux, 33 300 salariés pourraient bénéficier d'une formation à ce titre ; ils s'ajouteraient (sauf s'il y a seulement substitution d'une formation aidée à une formation non aidée) aux 382 000 salariés (évaluation pour 1989) ayant suivi une formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui correspond à un accroissement de 8,7 %.

Il n'est cependant pas sûr que ce taux d'augmentation soit atteint. Au cours de ses auditions, votre rapporteur a eu l'attention attirée sur l'une des conditions (qui relève d'un décret) mise à l'octroi de l'aide : la nécessité d'une formation d'au moins 120 heures, considérée comme le minimum pour une formation véritablement qualifiante. Or, la moyenne de durée des formations suivies par les salariés des PME va de 35 à 45 heures. La différence est donc importante et il n'est pas certain que beaucoup de PME franchissent le pas. Pour rendre cette mesure véritablement incitative, peut-être serait-il plus sage de fixer, dans un premier temps, la formation à 80 heures, quitte à la réévaluer ensuite.

*

A cet article, l'Assemblée nationale n'a pas apporté de modifications substantielles. Outre deux amendements rédactionnels, elle a adopté un amendement visant à laisser aux seules entreprises intérimaires le soin de pourvoir le poste laissé vacant par le salarié parti en formation quand l'entreprise n'engage pas elle-même un salarié pour une durée déterminée.

*

Sous la réserve des observations formulées ci-dessus et qui concernent le décret d'application, votre commission approuve ces dispositions.

Elle s'est cependant interrogée sur le seuil de 50 salariés. Dans la mesure où l'effort de formation des entreprises de 50 à 100 salariés -effort mal connu faute de statistiques sur cette catégorie spécifique- ne doit pas être beaucoup plus important que celui des entreprises de moins de 50 salariés, au vu des chiffres des entreprises de 50 à 499 salariés présentés ci-dessus, il semble souhaitable d'étendre l'aide au remplacement aux entreprises de moins de 100 salariés.

Ce relèvement de seuil n'entraîne pas de charge supplémentaire pour l'Etat puisque celui-ci reste libre de passer les conventions prévoyant ce type d'aide. Il lui donne une plus grande souplesse pour mener sa politique de l'emploi et de la formation.

Votre commission vous propose donc un amendement en ce sens.

Par ailleurs, elle ne peut suivre l'Assemblée nationale lorsque celle-ci réserve le remplacement temporaire, si l'entreprise n'y pourvoit pas directement, aux seules entreprises intérimaires. Outre qu'il ne semble pas nécessaire de dicter trop précisément à l'entreprise ce qu'elle doit faire, la solution retenue exclurait la possibilité de recourir à des personnes mises à disposition par, à titre d'exemple, un groupement d'employeurs qui gèrerait les actions de formation, ou une structure d'insertion.

Pour cette raison, votre commission vous propose de revenir au texte initial et vous demande d'adopter un amendement en ce sens.

Elle vous propose d'adopter cet article ainsi modifié.

Art. 2 bis (nouveau)

Modalités de gestion de la rémunération des stagiaires pris en charge par l'Etat et les régions

(Article L. 961-2 du code du travail)

L'Assemblée nationale a adopté un amendement du Gouvernement insérant un article additionnel dont les dispositions, introduites à l'article L. 961-2 du code du travail, visent à alléger la tâche des services des directions départementales du travail et de l'emploi pour la gestion des rémunérations versées au titre des stages agréés par l'Etat et auxquels concourent l'Etat et les régions. Il s'agit notamment des stages ouverts aux salariés (art. L. 961-4), aux travailleurs non salariés (art. L. 961-6), aux handicapés (art. L. 323-10), aux mères de familles, etc... Actuellement 600 fonctionnaires sont affectés au calcul et au paiement de ces rémunérations.

L'article 2 bis prévoit de déconcentrer ces tâches et de les confier, par voie de convention :

- soit à un établissement public de l'Etat ; il s'agit du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) dont les activités ont progressivement débordé le domaine agricole et qui, en raison de son expérience, traite les rémunérations des jeunes en crédit formation individualisé ou en stage d'initiation à la vie professionnelle ainsi que celles versées au titre des contrats emploi-solidarité. Le CNASEA deviendra donc l'organisme de gestion de droit commun gérant les rémunérations associées aux stages relevant de la délégation à la formation professionnelle ;

- soit aux institutions mentionnées à l'article L. 351-22 du code du travail ; il s'agit de l'UNEDIC et des ASSEDIC. Cette solution aura l'avantage d'éviter toute rupture de paiement des indemnités lorsqu'un demandeur d'emploi passera sous le statut de stagiaire de la formation ; elle a d'ailleurs déjà été retenue pour la gestion des régimes de solidarité ;

- soit, enfin, à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes pour les stagiaires en relevant.

Ces dispositions, en confiant la gestion des rémunérations des stagiaires à des organismes qui ont l'habitude d'exercer ce type d'activité, permettent aux directions départementales du travail et de l'emploi de se consacrer aux tâches qui relèvent directement de leur compétence.

Les conditions et les modalités de calcul et de versement des rémunérations seront fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Votre commission vous propose d'adopter cet article 2 bis nouveau sans modification.

TITRE II

DISPOSITIONS FAVORISANT L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Art. 3

Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise ou à l'exercice d'une activité non salariée

L'article L. 351-24 du code du travail dispose qu'un chômeur percevant une allocation d'assurance, une allocation d'insertion ou de solidarité, qui crée ou reprend, à condition d'en exercer directement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, à titre individuel ou sous forme de société commerciale ou de coopérative, ou qui entreprend l'exercice d'une profession non salariée, a droit à une aide de l'Etat, dont le montant et la durée dépendent de certaines conditions fixées par cet article L. 351-24. Celui-ci règle également les conditions d'une éventuelle réinscription comme demandeur d'emploi.

L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) est aujourd'hui comprise entre 10 750 francs et 43 000 francs. Le plancher doit passer en 1991 à 16 125 francs. Cette aide est majorée si la création de l'entreprise permet l'embauche de salariés.

Considérant que cette mesure est créatrice d'emplois, le présent projet de loi l'étend, à titre expérimental, à deux autres hypothèses :

- la procédure de licenciement économique ; dans le cadre du plan social ou de la convention de conversion (article L. 321-4 du code du travail), l'entreprise peut s'engager à attribuer une aide à la création d'entreprise ; l'Etat, dans le cadre d'une convention passée avec l'entreprise, peut s'engager à son tour à verser une aide, d'un montant équivalent à celle de l'employeur, dans la limite de l'ACCRE ;

- le plan de gestion prévisionnelle des effectifs ; la même aide peut être apportée par l'Etat par convention avec une entreprise dans le cadre d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi (article L. 322-1).

En outre, l'article 3 organise le régime juridique de ces aides et renvoie les modalités d'application à un décret.

Ces mesures sont inspirées par le rapport de M. Jacques Bertherat sur "l'essaimage" qui traite de la création "à froid" d'une activité nouvelle par un salarié soutenu par son entreprise d'origine, dresse un recensement des expériences menées en ce domaine et propose des solutions aux risques de déviations de cette formule.

81,9 millions sont prévus à ce titre.

*

L'Assemblée nationale a supprimé cet article, sur proposition de sa commission. Elle a considéré en effet que les risques n'avaient pas été suffisamment étudiés et que ces mesures nouvelles pouvaient facilement être détournées de leur but. Ainsi une entreprise, pour alléger ses charges, ou échapper à certains seuils sociaux, pourrait licencier, avec l'aide de l'Etat, certains salariés qui,

contraints ou consentants, créeraient leur propre entreprise qui ne serait, sous le couvert de la sous-traitance, qu'un démembrement de l'entreprise d'origine.

L'Assemblée nationale a donc souhaité un délai de réflexion. Un projet de loi, en préparation, relatif à la sous-traitance, pourrait être l'occasion d'un réexamen de ces dispositions.

♦

Au cours de ses auditions, votre rapporteur a entendu formuler des critiques similaires. On lui a notamment fait observer que l'essaimage "à chaud", dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif, n'était pas très favorable à la création d'entreprise et risquait de faire perdre au salarié licencié le bénéfice des dispositions législatives sur le licenciement économique. Par ailleurs, l'essaimage suppose un accompagnement technique, juridique et financier que l'entreprise d'origine, elle-même en difficulté ou en cours de restructuration, ne pourra assurer. En outre, le créateur d'entreprise prend un risque dont il n'a pas forcément conscience : en cas d'échec, non seulement il ne retrouve pas l'intégralité des droits à indemnisation qu'il aurait eus au moment de son licenciement, mais il devra en outre rembourser une partie de l'aide reçue qui s'imputera sur son reliquat de droits.

Il apparaît donc que "l'essaimage" qui aurait pour origine un licenciement économique ou un plan de gestion prévisionnel des effectifs ne constitue pas une mesure aussi intéressante que l'essaimage "à froid" favorisé par de grandes entreprises, tel qu'il est décrit dans le rapport Bertherat ; ce type d'essaimage ne reçoit d'ailleurs pas d'aides de l'Etat.

Pour toutes ces raisons, votre commission vous demande de maintenir la suppression de cet article.

Art. 4

**Extension et amélioration du dispositif
des contrats de retour à l'emploi**

(Articles L. 322-4-2, L. 322-4-3, L. 322-4-4 et L. 322-4-6
du code du travail)

L'article 4 contient quatre dispositions de portée inégale :

- Le paragraphe I introduit dans la rédaction de l'article L. 322-4-2 du code du travail, telle qu'elle résulte de la loi du 19 décembre 1989, la référence aux travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ainsi qu'aux mutilés de guerre et assimilés.

Les handicapés et les mutilés de guerre, demandeurs d'emploi, pourront ainsi bénéficier, comme les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, des aides de l'Etat octroyées dans le cadre des contrats de retour à l'emploi (CRE) conclus en vertu de conventions passées avec des employeurs.

Le paragraphe I insère également dans ce même article L. 322-4-2 une disposition relative à l'aide au tutorat dont les conditions seront fixées par un décret en Conseil d'Etat. Cette aide au tutorat vient donc s'ajouter à l'aide forfaitaire de l'Etat, à la prise en charge par l'Etat des frais de formation quand le CRE comporte une formation et, pour les embauches effectuées avant le 31 décembre 1991, à l'exonération pour une durée limitée des cotisations sociales, mesures déjà prévues en faveur des CRE.

- Le paragraphe II ajoute, à l'article L. 322-4-3, une disposition relative à la durée maximum (dix-huit mois) du CRE quand celui-ci est à durée déterminée. Cette disposition, qui figurait dans le décret d'application, a été jugée de nature législative par le Conseil d'Etat.

- Le paragraphe III donne une définition, ajoutée à l'article L. 322-4-4, des employeurs susceptibles de conclure des CRE.

Jusqu'à présent, aucune définition n'existant, tous les employeurs pouvaient conclure de tels contrats, à l'exception de ceux qui avaient procédé à un licenciement économique dans l'année précédant la prise d'effet du CRE. Désormais peuvent conclure ces contrats les employeurs ayant l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque de privation d'emploi ainsi que les employeurs des entreprises de pêche maritime ne relevant pas de cette obligation, à l'exception toutefois des employeurs des assistantes maternelles (article L. 773-1 du code du travail).

- Enfin, le paragraphe IV, par coordination avec la disposition adoptée au paragraphe I relative aux handicapés et aux mutilés de guerre et assimilés, fixe à dix-huit mois la durée de l'exonération de charges sociales les concernant.

*

A ces dispositions, l'Assemblée nationale a complété le premier alinéa de l'article L. 322-4-2, en insérant dans le paragraphe I du présent article une disposition relative aux femmes demandeurs d'emploi ayant assumé des charges familiales.

*

Le contrat de retour à l'emploi, créé à titre expérimental par la loi du 13 février 1989 pour accompagner la mise en place du revenu minimum d'insertion a été pérennisé par la loi du 19 décembre 1989 (2e plan pour l'emploi) en regroupant les CRE première manière et les contrats de réinsertion en alternance. Après des débuts modestes, cette nouvelle formule, qui concerne les chômeurs de longue durée, les personnes indemnisées en allocation de solidarité spécifique et les bénéficiaires du RMI, s'est rapidement développée : plus de 100 000 CRE seront signés cette année. 45 % des contrats sont conclus pour une durée indéterminée et 65 % sont signés avec une entreprise de moins de dix salariés.

Le succès de cette formule a incité le Gouvernement à l'étendre aux handicapés, aux mutilés de guerre et assimilés demandeurs d'emploi et à supprimer subséquentement le contrat individuel d'adaptation professionnelle. Il s'agit donc là également d'une mesure simplificatrice, accompagnée des crédits nécessaires :

1 596 millions de francs pour la prise en charge des exonérations de cotisations sécurité sociale et 46 millions pour l'élargissement du CRE aux handicapés au titre des autres mesures d'aides.

Votre commission ne peut qu'approuver ce dispositif qui facilitera sans doute l'entrée des handicapés dans les entreprises encore bien réticentes malgré la loi du 10 juillet 1987. Votre rapporteur observe d'ailleurs que l'Etat et les collectivités locales sont loin de donner l'exemple. La deuxième disposition intéressante de ce dispositif est l'aide au tutorat. Il s'agit là de développer le volet formation du CRE encore beaucoup trop limité : en effet, moins de 5 % des CRE comportent une clause de formation. L'aide au tutorat permettra donc, surtout dans les PME, de dédommager le temps passé par un salarié de l'entreprise à exercer des fonctions de tuteur auprès de la ou des personnes (quatre au maximum) bénéficiaires d'un CRE. Elle vise donc à encourager une pratique encore peu usitée dans les entreprises, mais qu'un décret n°90-355 du 29 juin 1990 relatif au contrat de qualification a déjà réglementée. 40 millions de francs sont prévus pour l'aide au tutorat.

Votre commission, considérant qu'il est particulièrement opportun de développer l'adaptation et la qualification, condition nécessaire à une insertion durable, approuve cette mesure.

Les autres dispositions n'appelant pas de commentaires particuliers, elle vous propose d'adopter cet article modifié cependant par deux amendements : le premier, vise à insérer la référence aux charges de famille dans la rédaction actuelle du premier alinéa de l'article L. 422-4-2. Cette précision peut seule justifier l'attention particulière portée aux femmes isolées dans la mesure où, de toute façon, les femmes entrent dans les autres catégories mentionnées, les chômeurs et les handicapés. Le second, portant sur le quatrième alinéa (4°), est purement rédactionnel.

Art. 5

Coordination

(Articles L. 322-4-1 et L. 322-4-11 du code du travail)

Cet article déplace le dernier alinéa de l'article L. 322-4-1 pour en faire le dernier alinéa de l'article L. 322-4-11.

L'alinéa déplacé permet aux établissements publics administratifs de l'Etat d'adhérer, pour leurs salariés recrutés sous contrat emploi-solidarité, au régime d'assurance chômage (prévu à l'article L. 351-4). Actuellement cet alinéa figure dans un article traitant des contrats de retour à l'emploi. L'article L. 322-4-11 auquel il est proposé de l'ajouter concerne la rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité.

Le transfert vise donc à corriger une erreur matérielle.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 5 bis (nouveau)

Décompte d'alinéas

(Article L. 322-4-7 du code du travail)

L'article L. 322-4-7, relatif aux contrats emploi-solidarité, comporte, en son troisième alinéa, une erreur relative à un renvoi d'alinéa. Cet article additionnel vise à la rectifier.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 6

**Création d'un conseil national de l'insertion
par l'activité économique**

L'article 6 institue auprès du Premier Ministre un conseil national de l'insertion par l'activité économique.

La proposition de créer ce conseil national a été formulée dans les conclusions du rapport Alphandéry, rédigé à la demande du ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale et du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le conseil national aurait pour fonction, selon le rapport, de coordonner la politique d'insertion, d'évaluer les outils et de sensibiliser l'opinion.

Il existe trois types de structures d'insertion par l'économique, inspirées des initiatives des pouvoirs publics prises à la fin des années 70, comme les centres d'adaptation à la vie active, afin d'appuyer la réinsertion de personnes en grande difficulté.

● Les entreprises d'insertion : celles-ci sont apparues en avril 1985 sous le nom d'entreprises intermédiaires ; leur but était de créer des emplois durables et de produire des biens et des services aux conditions du marché, tout en assurant une fonction d'insertion de jeunes recrutés sous contrat à durée déterminée. Délaissé en 1986, ce dispositif a été repris avec le même objectif, dans le premier plan pour l'emploi, en 1988, sous l'appellation d'entreprises d'insertion. Une circulaire des ministres de la solidarité et du travail du 31 mars 1989 a précisé les moyens de fonctionnement de ces entreprises.

● Les associations intermédiaires (article L. 128 du code du travail) : créées par la loi du 27 janvier 1987, elles sont destinées à fournir des emplois à temps partiel aux chômeurs par leur mise à disposition de tiers utilisateurs. La loi du 19 décembre 1989 (deuxième plan pour l'emploi) a renforcé le rôle des associations intermédiaires.

● Les régies de quartiers, qu'aucun texte ne consacre. Elles sont nées d'initiatives locales dans des zones très sensibles afin d'employer des chômeurs à la réhabilitation matérielle et sociale d'un quartier. D'autres structures du même type, sous d'autres noms, ont été créées pour résoudre des difficultés analogues.

Il existe déjà des réseaux regroupant aux niveaux local et national des structures identiques. Mais ces réseaux ne permettent pas une concertation des structures de régime différent entre elles, ni avec les élus locaux, ni avec les services de l'Etat. De cette constatation est née l'idée de créer un conseil national de l'insertion par l'activité économique réunissant des élus, des représentants des ministres concernés et des représentants des organismes qualifiés, c'est-à-dire des structures d'insertion elles-mêmes. Un décret déterminerait les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil.

*

L'Assemblée nationale, après hésitation, a adopté cet article sans modification.

*

Votre commission n'est pas favorable à la création d'un conseil national de plus qui, comme beaucoup d'autres, risque d'apparaître bientôt comme totalement inutile ou inefficace. Elle aurait préféré la création de conseils régionaux, plus proches du terrain et des difficultés à résoudre, voire la réunion périodique de colloques, plus propices aux échanges d'expériences et d'information.

Votre commission vous propose de supprimer cet article et vous propose un amendement à cet effet.

Art. 7

**Aide au développement des structures d'insertion
par l'économique**

(Article L. 322-4-13 nouveau du code du travail)

Cet article vise à introduire dans le code du travail des dispositions permettant à l'Etat de conclure des conventions avec des employeurs (entreprises d'insertion, associations intermédiaires ou autres structures) dont l'entreprise a pour objet de faciliter l'insertion sociale par l'exercice d'une activité économique (devenue "professionnelle" dans le texte transmis par l'Assemblée nationale à la suite d'un erratum du Gouvernement au projet de loi) de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion, notamment des jeunes de moins de 26 ans, des chômeurs de longue durée, des personnes prises en charge au titre de l'aide sociale ou au titre de la protection judiciaire de la jeunesse et des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

Il s'agit donc, le plus souvent, de cas "lourds" : anciens détenus, alcooliques ou toxicomanes, personnes sorties d'hôpitaux psychiatriques, etc...

Les contrats passés par ces entreprises avec les personnes à réinsérer doivent être des contrats à durée déterminée, de 24 mois au maximum, renouvelables deux fois dans la limite de cette durée, ou d'autres types de contrats prévus dans le cadre des dispositions en faveur de l'emploi, tels que les contrats de retour à l'emploi ou les contrats de qualification.

Avec le personnel d'encadrement, ces contrats relèvent du droit commun.

Enfin, l'Etat peut verser des aides d'un montant et selon des modalités fixés par décret.

Actuellement, le soutien de l'Etat au financement des structures d'insertion par l'économie consiste en une aide au poste de travail (qui s'analyse en une contrepartie d'une fonction sociale non rémunérée) versée par le ministère du travail, à hauteur de 30 000 francs par poste (mesure portée à 36 000 francs en 1991); une aide, non systématique, du ministère de la solidarité, peut s'y ajouter, le total ne pouvant excéder 60 000 francs par an (72 000 francs en 1991).

Diverses autres mesures, qui relèvent du pouvoir réglementaire, doivent être prises : il s'agit notamment de l'instauration d'aides à la formation des créateurs d'entreprises d'insertion, ou d'aménagements de la durée des contrats signés avec les associations intermédiaires.

Le coût total de ces mesures est évalué pour 1991 à 20,5 millions de francs.

1 100 structures, dont 250 entreprises d'insertion représentant 1 300 postes permanents et 2 700 postes d'insertion, devraient bénéficier de ces aides.

Pour les entreprises d'insertion, d'après leur propre évaluation, le taux de réinsertion professionnelle est de 50 %. Ce taux est supérieur si l'on prend en compte la réinsertion sociale qui ne se traduit pas forcément par une reprise d'emploi.

*

L'Assemblée nationale a adopté cet article modifié par un amendement du Gouvernement, visant à donner à ces entreprises la possibilité de conclure d'autres contrats que les contrats à durée déterminée *stricto sensu*, tels que les contrats de retour à l'emploi ou les contrats de qualification.

*

Votre commission souhaite encourager le développement de ces structures, encore peu nombreuses, dont les résultats paraissent particulièrement probants. Elle s'inquiète cependant des difficultés rencontrées par ces entreprises dans leurs rapports avec les services de l'Etat. C'est ainsi que de nombreux retards dans le versement des aides au poste de travail ont été signalés à votre rapporteur. Ceux-ci mettent gravement en danger l'existence de ces entreprises, par définition fragiles et peu soutenues par les banques. Il est d'ailleurs envisagé de créer un fonds de garantie pour faciliter l'accès des entreprises d'insertion au crédit bancaire. Il n'est cependant pas souhaitable que l'Etat mette lui-même ces entreprises en difficulté.

Par ailleurs, la pérennité de ces entreprises suppose que les conventions passées avec l'Etat aient une certaine durée, ne serait-ce que parce que les investissements ne peuvent être amortis que sur des durées assez longues. Or, il apparaît que les crédits budgétaires du ministère des affaires sociales consacrés aux structures d'insertion font l'objet de transferts de lignes qui leur confèrent un caractère aléatoire supprimant toute garantie de durée. Cette modification structurelle semble en contradiction avec la volonté d'aider au développement des entreprises d'insertion.

Votre rapporteur interrogera le ministre sur les raisons de ces retards et le caractère éphémère de certaines aides.

Sous réserve de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article modifié cependant par un amendement rédactionnel portant sur la rectification introduite à l'Assemblée nationale à l'initiative du Gouvernement. La rédaction adoptée semble, en effet, avoir le résultat inverse de celui recherché, puisque le terme "peuvent" laisse la voie ouverte aux contrats à durée indéterminée, ce qui est contraire à l'objet de ces organismes.

Art. 8

Allocation d'insertion versée aux détenus libérés

(Article L. 351-9 du code du travail)

Les détenus libérés à l'issue d'une période minimale de détention (deux mois), ont droit, sous certaines conditions de ressources, à une allocation d'insertion servie pendant une période déterminée. Deux conditions doivent cependant être observées :

. ne pas avoir été condamné pour proxénétisme, détournement de mineur, détournement d'aéronef, trafic de stupéfiant ou pour deux peines de réclusion criminelle ;

. avoir reçu un avis favorable de la commission d'application des peines ou, s'il s'agit d'un prévenu, du ministère public.

L'article 8 vise à supprimer cet avis afin d'accélérer la procédure d'attribution de l'allocation. Il était, en effet, fréquent que la commission mette six mois à se prononcer, ce qui laissait démunir le détenu libéré, avec le risque de le voir récidiver.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

Votre commission vous propose de l'adopter de même.

Art. 9

Aide aux bénéficiaires du RMI créateurs d'entreprise

(Article L. 351-24 du code du travail)

L'article L. 351-24 institue l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) et en règle les conditions et les modalités d'attribution.

L'article 9 du projet étend ces dispositions aux bénéficiaires du RMI.

Toutefois, contrairement à l'ACCRE, l'aide à la création d'entreprise par un bénéficiaire du RMI est fixée forfaitairement par décret.

*

L'Assemblée nationale a adopté cet article en y introduisant cependant une modification importante. La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a, en effet, considéré que, puisqu'il s'agit d'octroyer une aide à la réinsertion d'un bénéficiaire du RMI, la procédure instituée par la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion devait s'appliquer : c'est ainsi qu'elle a proposé un amendement subordonnant l'octroi de l'aide à une consultation de la commission locale d'insertion dont l'avis ne lie cependant pas le préfet.

Cette disposition est néanmoins importante car elle permet à la commission de vérifier l'aptitude du bénéficiaire à gérer son entreprise ou à exercer la profession non salariée envisagée ; cet avis éclairera le comité départemental appelé à se prononcer sur la viabilité du projet (article R. 351-43-1 du code du travail).

*

Votre rapporteur s'est interrogé sur l'opportunité d'étendre l'ACCRE aux bénéficiaires du RMI. Il lui semble, en effet, qu'une personne qui relève du RMI ne peut retrouver, du seul fait du versement d'une aide, les qualités d'entreprise nécessaires à une création ou à une reprise d'activité non salariée. Un temps d'adaptation, comme salarié, éventuellement dans le cadre d'une structure d'insertion, devrait constituer un préalable qui éviterait de gaspiller les aides de l'Etat en pure perte, ou le temps de ceux qui seront appelés à examiner les dossiers.

En outre, l'étude de répartition des bénéficiaires du RMI par qualification et par situation professionnelle, montre que très peu de ces personnes pourront être en mesure de créer une entreprise.

Deux raisons cependant justifient le maintien de cette disposition. Il a été fait observer à votre rapporteur qu'un artisan ayant dû cesser son activité (par exemple faute d'avoir été payé par ses clients) pourrait, n'ayant pas droit aux allocations de chômage, être bénéficiaire du RMI, sans que cela préjuge de ses qualités de gestionnaire. L'aide servirait alors à remonter son entreprise. Par ailleurs, l'intervention de la commission locale d'insertion permet de contrôler le sérieux du bénéficiaire éventuel de l'aide.

Pour ces raisons, votre commission vous propose d'adopter cet article, sous réserve, cependant, d'un amendement précisant que l'aide est servie après *avis*, et non simplement consultation, de la commission locale d'insertion, rédaction destinée à renforcer son contrôle sur les aptitudes du demandeur à créer une entreprise.

Article additionnel après l'article 9

**Cotisation supplémentaire des employeurs
en cas de rupture du contrat de travail
d'un salarié âgé de plus de 55 ans
(Article L. 321-13 du code du travail)**

La loi n° 89-549 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion a étendu la cotisation versée à l'UNEDIC égale à trois mois de salaire brut à toutes les ruptures de contrat de travail d'un salarié âgé de 55 ans ou plus ouvrant droit au versement de l'allocation de base.

Instituée par la loi n° 87-518 du 10 juillet 1987 relative à la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée, la cotisation (dite "Delalande") n'était due, à l'origine, qu'en cas de licenciement pour motif économique.

Cette cotisation, qui figure à l'article L. 321-13 du code du travail, est donc due par tous les employeurs, sauf dans certains cas limitativement énumérés, comme l'ancienneté du salarié inférieure à deux ans, la faute grave ou lourde, la cessation d'activité de l'employeur qui entraîne la fermeture définitive de l'entreprise, la force majeure, etc.

Il s'agissait, pour le Gouvernement, d'améliorer les rentrées de fonds de l'UNEDIC, très inférieures à ce qui avait été prévu. Cette perte de recette avait été expliquée notamment par la requalification des licenciements économiques en licenciements pour d'autres motifs ; d'où l'idée de généraliser la contribution.

Dans l'esprit du législateur ces dispositions concerneraient les entreprises et les emplois liés à l'exercice d'une profession.

Il a d'ailleurs prévu que cette contribution était déductible du revenu, ce qui exclut son application à des particuliers employant du personnel à des fins privées ; ceux-ci en effet, ne peuvent la déduire car, selon l'administration fiscale, elle ne concourt pas à la formation du revenu.

Pourtant, la rédaction de l'article L. 321-13, malgré une référence explicite à l'entreprise, a été interprétée par l'UNEDIC comme permettant l'application de ces dispositions aux particuliers qui emploient, sans but professionnel, des aides à leur domicile privé pour des tâches ménagères ou familiales.

Ce versement, en cas de licenciement d'un salarié de plus de 55 ans, même employé à temps partiel, peut se révéler très lourd pour un particulier. Votre rapporteur a ainsi eu connaissance d'appels de cotisations, de la part des ASSEDIC, s'élevant à 8 000, 11 320 ou 16 268 francs. De telles sommes ne peuvent que freiner l'emploi des personnes de plus de 55 ans et rendre plus difficile une politique d'aide au travail des femmes ou de maintien à domicile des personnes âgées.

C'est pourquoi, afin de lever toute ambiguïté, votre commission vous propose un amendement tendant à l'insertion, dans le présent projet de loi, d'un article additionnel dispensant de ce versement les particuliers employant à leur domicile des personnels de maison ou des assistantes maternelles.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Art. 10

Assouplissement du congé parental d'éducation

(Articles L. 122-28-1, L. 122-28-2, L. 122-28-3, L. 122-28-4, L. 122-28-5 et L. 122-28-7 du code du travail)

Le congé parental d'éducation, dont la finalité est de faciliter l'éducation des enfants en bas âge, est défini et régi par les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 du code du travail, introduits dans le code par la loi n° 84-9 du 4 janvier 1984, modifiée par l'article 12 de la loi n° 86-1307 du 29 décembre 1986.

Il permet à un salarié (le père, la mère ou les deux parents) de prendre un congé spécial motivé par la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant (de moins de trois ans dans le second cas) qui consiste, soit en une absence totale non rémunérée et avec suspension du contrat de travail, soit en un passage au travail à mi-temps. Ces deux formes peuvent d'ailleurs se succéder. Le demandeur doit justifier d'un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'adoption.

Le congé a une durée initiale de un an. Il peut être prolongé deux fois, pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

Dans la loi de 1984, le congé avait une durée maximum de deux ans. En prolongeant sa durée possible jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, la loi de 1986 relative à la famille harmonisait les durées du congé parental avec la réforme de l'allocation parentale d'éducation mise en oeuvre par cette même loi. L'allocation parentale d'éducation était désormais versée au parent qui interrompt volontairement son activité professionnelle à l'occasion de la naissance d'un enfant de rang trois ou plus jusqu'au troisième anniversaire du dernier enfant concerné.

Ce faisant, la loi de 1986 a considérablement réduit la durée du congé parental susceptible d'être pris à l'occasion d'une adoption ; en effet, alors que sous le régime antérieur la durée était de deux ans, quel que soit l'âge de l'enfant lors de son arrivée au foyer, le congé ne pouvant désormais être pris que jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, il est réduit d'une durée équivalente à l'âge de l'enfant à son arrivée au foyer d'adoption.

L'article 10 tend à modifier le régime actuel sur deux points :

- il permet au salarié qui le souhaite de travailler non plus seulement à mi-temps, mais à temps partiel ; la durée hebdomadaire de travail doit être comprise entre 16 heures et la durée applicable dans l'établissement réduite d'un cinquième. Les 16 heures ont été retenues par référence au nombre d'heures annuelles de travail ouvrant droit au versement de certaines prestations de sécurité sociale (200 heures par trimestre). La durée maximale du temps partiel reprend la limite supérieure du droit commun du temps partiel.

- il modifie les dispositions relatives à la durée du congé parental en ce qui concerne les adoptants : le congé pourra durer jusqu'au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il n'est toutefois pas envisagé de modifier les règles de versement de l'allocation parentale d'éducation, qui cesse aux trois ans de l'enfant (article R. 532-1 du code de la sécurité sociale). Le congé parental d'éducation, en cas d'adoption, même prolongé, en sera donc moins attractif.

Par ailleurs, le texte dispose que le salarié ayant opté pour le temps partiel ne peut modifier la durée du travail initialement choisie, même à l'occasion des renouvellements, sauf si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit. Il s'agit, par cette disposition, de ne pas désorganiser le travail de l'entreprise.

Enfin, les autres dispositions de l'article visent par coordination à remplacer l'expression "mi-temps" par l'expression "temps partiel" dans l'article L. 122-28-1 lui-même, ainsi que dans les articles relatifs à la reprise anticipée du travail, à la reprise de l'activité à l'issue du congé, aux cas de refus par l'employeur d'accorder le congé parental d'éducation, au non-exercice d'activités pendant le congé parental d'éducation et à la réadaptation professionnelle à la fin du congé.

*

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

*

Votre commission vous propose d'adopter cet article, sous la réserve d'un amendement visant à prévoir que, avec l'accord de l'employeur, le salarié puisse modifier le régime de son temps partiel.

Art. 10 bis (nouveau)

Modification de la durée du travail à temps partiel en cas de circonstances exceptionnelles

(Article L. 122-28-2 du code du travail)

L'article L. 122-28-2 prévoit qu'en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation puisse, soit reprendre son activité initiale, soit exercer son activité à mi-temps (à temps partiel

si l'article 10 ci-dessus est adopté), et que le salarié exerçant à mi-temps (à temps partiel) puisse reprendre son activité initiale.

L'Assemblée nationale, en adoptant cet article additionnel, a souhaité offrir au salarié la possibilité de modifier la durée du temps partiel. Cependant, elle a introduit cette disposition au 1° de l'article L. 122-28-2, ce qui sous-entendrait que le salarié, après avoir choisi de reprendre un travail à temps partiel, puisse en modifier la durée à sa guise.

Le fait d'avoir remplacé le mi-temps par le temps partiel rend ce droit au retour difficilement gérable pour l'entreprise qui peut se voir imposer des temps partiels peu compatibles avec le fonctionnement normal d'un service. C'est pourquoi votre commission vous propose un amendement autorisant la reprise de l'activité initiale, et soumettant toute modification de durée de cette activité à l'accord de l'employeur.

Votre commission vous propose d'adopter cet article additionnel ainsi amendé.

Art. 10 ter (nouveau)

Exercice du droit au congé parental d'éducation dans les entreprises de 50 à 100 salariés

(Article L. 122-28-4 du code du travail)

L'article L. 122-28-4 dispose que dans les entreprises de moins de cent salariés l'employeur peut refuser au salarié le bénéfice du congé parental d'éducation ou de la réduction de l'activité à mi-temps (temps partiel) pour élever un enfant, s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que le congé ou le mi-temps (temps partiel) aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

L'Assemblée nationale, sur proposition de sa commission, a abaissé ce seuil à 50 salariés. 18 000 entreprises, regroupant

environ 1,48 million de salariés sont concernées. Elle a en outre procédé à une modification rédactionnelle justifiée par l'abaissement du seuil.

Votre commission pense que l'abaissement de ce seuil risque d'entraîner des perturbations dans le fonctionnement des entreprises de 50 à 100 salariés. Plutôt que de raisonner en termes d'effectifs globaux, il faut raisonner en effet par service. Or, il apparaît que certains de ces services (le service administratif d'une petite entreprise industrielle par exemple) peuvent constituer des "goulots d'étranglement" qui pourraient gêner la bonne marche de l'entreprise dans son ensemble si leur fonctionnement était perturbé.

C'est la raison pour laquelle votre commission vous propose de revenir au seuil de 100 salariés pour que le congé parental d'éducation puisse être pris sans accord du chef d'entreprise.

Elle vous demande donc de supprimer cet article et vous propose un amendement à cet effet.

Art. 10 quater (nouveau)

Formation professionnelle lors de la reprise d'activité à l'issue d'un congé parental d'éducation

(Article L. 122-28-7 du code du travail)

L'article L. 122-28-7 dispose qu'à l'issue du congé parental d'éducation ou lors d'une réintégration après rupture du contrat de travail motivée par le désir d'élever son enfant, le salarié bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

L'article additionnel adopté par l'Assemblée nationale modifie l'article du code du travail sur deux points : il remplace le bénéfice d'une réadaptation professionnelle par le bénéfice d'une

action de formation professionnelle ; ensuite, en supprimant l'expression "en tant que de besoin", il rend cette formation obligatoire.

Si votre commission accepte la référence à une action de formation professionnelle, plus contraignante qu'une simple réadaptation, elle est plus réservée sur le caractère obligatoire de cette formation, dans la mesure où les méthodes de travail et les techniques ont parfaitement pu ne pas évoluer, d'autant que le congé parental a pu être pris pour un an, voire a pu être écourté pour circonstances exceptionnelles.

C'est pourquoi votre commission vous propose un amendement visant à rétablir l'expression *en tant que de besoin*, afin que cette formation ne soit pas systématique.

Elle vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Art. 11

Travail à temps partiel

(Articles L. 212-4-2 et L. 212-4-5 du code du travail)

Parmi les trente-deux mesures du troisième plan pour l'emploi figure l'institution d'un droit au temps partiel choisi : aux dispositions du code du travail qui privilégient le temps partiel à l'initiative de l'employeur, sont substituées deux formules, le temps partiel à l'initiative de l'employeur et le temps partiel à la demande des salariés. Cependant, tandis que le premier cas est prévu et organisé par la loi, le second est renvoyé à la négociation collective, qui en fixera les conditions et les modalités, sous réserve de dispositions législatives communes aux deux formules.

L'article L. 212-4-2, premier alinéa, du code du travail, dispose que dans les entreprises, professions et organismes

mentionnés à l'article L. 212-4-1 (la liste regroupe l'ensemble des salariés, quel que soit le secteur économique, et exclut le secteur public), des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués. Les autres dispositions de cet article, sans le dire expressément, organisent le seul temps partiel à l'initiative du chef d'entreprise.

Le paragraphe I du présent article 11 modifie le premier alinéa de l'article L. 212-4-2 pour préciser que les horaires de travail à temps partiel *peuvent être* pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés.

L'emploi des mots "peuvent être" montre qu'il s'agit moins d'un droit que d'une simple possibilité reconnue au chef d'entreprise et aux salariés. Dans les deux cas de figure, l'accord des deux parties (article L. 212-4-2) est nécessaire. Un salarié peut toujours refuser d'effectuer un travail à temps partiel, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Quant aux possibilités de refus de l'employeur, elles figureront dans la convention ou l'accord mentionné au paragraphe II.

Le paragraphe II, en effet, dispose que les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif étendu. Il précise également le contenu de ces conventions et accords, conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du temps partiel, modalités de la demande, conditions de refus par l'employeur et procédures de contestation.

Par ailleurs, le texte original du projet de loi modifiait le premier alinéa de l'article L. 212-4-5 relatif aux priorités d'obtention d'un travail à temps partiel ou de reprise d'un travail à temps complet, pour réserver ces dispositions au seul temps partiel à l'initiative du chef d'entreprise.

*

L'Assemblée nationale a modifié l'article 11 sur trois points. Elle a tout d'abord rétabli le premier alinéa de l'article L. 212-4-5 dans son texte original afin que les priorités qui y sont définies

s'appliquent aussi bien au temps partiel à l'initiative du chef d'entreprise qu'à la demande du salarié ; dans l'esprit du Gouvernement, ces priorités devaient certainement entrer dans le champ d'application de la négociation, mais cela ne figurait pas non plus explicitement dans le paragraphe II relatif à ces négociations.

C'est pourquoi l'Assemblée nationale a précisé que les conventions et accords prévoyaient les conditions dans lesquelles les salariés pouvaient bénéficier du temps partiel et *retravailler à temps complet*.

Elle a, en outre, substitué aux termes "procédures de contestation applicables" (au refus), la référence à d'éventuels recours préalables à une instance judiciaire, afin d'éviter le recours systématique à la voie judiciaire.

*

Votre rapporteur s'est interrogé sur l'opportunité d'un tel assouplissement du recours au travail à temps partiel. Elle considère en effet que dans un contexte de ralentissement de l'activité économique, de chômage important et de sous-qualification des demandeurs d'emploi, la possibilité de recourir au travail à temps partiel peut être génératrice d'excès ; pressions des employeurs qui, bien que la loi permette au salarié de refuser, invoquera les difficultés de l'entreprise pour imposer le temps partiel, sous menace de licenciement dont la cause légitime et sérieuse pourra être reconnue par les tribunaux (cf. Cass. Soc. 19 mars 1987) ; risque de perturbation du fonctionnement de l'entreprise en cas de demandes insistantes de la part des salariés et de détérioration du climat social.

Certes, le code du travail renferme quelques dispositions destinées à prévenir ces excès : information préalable des instances représentatives du personnel et, dans certains cas, de l'inspection du travail, bilan annuel obligatoirement présenté par le chef d'entreprise sur la pratique du temps partiel dans l'entreprise, recours possible à des décrets en cas de déséquilibres graves et durables des conditions d'emploi dans une branche ou une profession (articles L. 212-4-2, L. 212-4-5 et L. 212-4-7). Mais il est probable que ces garde-fous céderont dans un contexte économique difficile.

Cependant, conscient du déséquilibre actuel des textes, puisqu'aujourd'hui seul le temps partiel à l'initiative du chef d'entreprise est prévu par le code du travail, ainsi que des souhaits de salariés travaillant à temps plein puisque 19 % d'entre eux préféreraient travailler à temps partiel (enquête CEE), et alors que déjà 2 680 000 personnes -surtout des femmes cherchant à concilier vie professionnelle et vie familiale- le pratiquent en janvier 1990, votre rapporteur n'a pas voulu s'opposer à cette mesure, qu'elle espère créatrice d'emplois.

Votre rapporteur souhaite cependant préciser davantage les dispositions relatives aux conventions et accords : 1) possibilité de recourir aux conventions et accords d'entreprise ; 2) référence aux priorités d'accès au temps partiel ou de retour au temps plein (alinéa premier de l'article L. 212-4-5) dont la procédure pourra ainsi être précisée et améliorée ; 3) fixation des motifs d'un éventuel refus de l'employeur et des modalités de communication de ce refus ; la référence aux motifs paraît plus explicite que la référence "aux conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser".

Enfin, il lui a semblé souhaitable de préciser quels pouvaient être les recours préalables à une instance judiciaire, en mentionnant l'interprétation et la conciliation. La possibilité d'exercer une action en justice en cas de persistance du désaccord étant déjà prévue par les textes (articles L. 135-4, L. 135-5 et L. 135-6) il ne lui a pas paru nécessaire d'y faire explicitement référence.

Votre rapporteur vous propose donc un amendement en ce sens.

Enfin, votre rapporteur souligne l'irréalisme de la date du 1er janvier 1992, à laquelle le Gouvernement envisage, selon l'exposé des motifs, de dresser le bilan de ces négociations. Il est en effet évident qu'en raison des calendriers de négociation des partenaires sociaux, celles-ci ne seront qu'à peine entamées.

Approuvant son rapporteur, votre commission vous propose d'adopter l'article II, ainsi amendé.

Art. 12

**Assouplissement des modalités de fonctionnement
des équipes de suppléance**

(Article L. 221-5-1 du code du travail)

Cette mesure, qui figurait dans le deuxième plan pour l'emploi du 13 septembre 1989, n'avait pas trouvé sa traduction législative dans la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989. Elle est donc reprise dans le présent projet de loi.

Il s'agit pour le Gouvernement de faciliter aux entreprises l'utilisation continue de leurs équipements, dans le dessein de créer des emplois et de renforcer les garanties offertes aux salariés.

Les dispositions relatives aux équipes de suppléance de fin de semaine figurent à l'article L. 221-5-1 du code du travail, introduit par l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés et modifié par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail. Le décret n° 83-478 du 10 juin 1983 en règle les modalités d'application (articles R. 221-14 à R. 221-17 du code du travail). Une circulaire du 30 juin 1987 du ministère du travail apporte d'importantes précisions quant à l'interprétation de ces textes.

L'article L. 221-5-1 dispose que les entreprises industrielles qui fonctionnent à l'aide d'un personnel d'exécution et d'encadrement composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant les congés de fin de semaine, sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche.

Deux conditions sont nécessaires : une convention ou un accord collectif étendu et la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des instances représentant le personnel. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, l'autorisation de recourir aux équipes de suppléance de fin de semaine peut être donnée par l'inspecteur du travail si cette formule tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

L'article L. 221-5-1 dispose encore que la rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 %, par rapport à une durée équivalente en semaine suivant un horaire normal.

L'article 12 du présent projet de loi vise, au paragraphe I, à élargir le recours à des équipes de suppléance à d'autres périodes que la fin de semaine, tels que les jours fériés ou les congés annuels (la circulaire, qui interprétait de façon large l'article L. 221-5-1, le prévoyait déjà) et à disjoindre le personnel d'encadrement du personnel d'exécution afin de pouvoir organiser une certaine continuité dans le suivi des processus industriels ; au paragraphe II, à mieux intégrer les salariés des équipes de suppléance à l'entreprise en faisant obligation aux conventions d'inclure des dispositions relatives à la formation et aux modalités de retour au travail de semaine, enfin, au paragraphe III, à spécifier que la majoration de 50 % de la rémunération n'est pas applicable lorsque la suppléance est effectuée en semaine pour remplacer les salariés partis en congé.

Les dispositions relatives à la formation et au retour au travail de semaine ne s'appliquent pas aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi (paragraphe IV). Les accords d'entreprise ou d'établissement resteront donc parfaitement légaux jusqu'à ce que les conventions ou accords collectifs soient modifiés et étendus. Rappelons qu'il existe dans les entreprises une obligation annuelle de négociation sur l'organisation du temps de travail. La mise à jour de l'accord pourra se faire à cette occasion.

*

L'Assemblée nationale, outre trois modifications rédactionnelles, a remplacé dans le paragraphe II (2°) le mot *retour*

par le mot *passage*, considérant que le salarié travaillant dans une équipe de suppléance avait pu ne jamais travailler en semaine et qu'il ne pouvait donc retourner à ce type de travail.

*

Considérant que les équipes de suppléance peuvent constituer une réponse adaptée à l'utilisation des équipements et se traduire par des créations d'emplois, votre commission approuve ces dispositions, dont les modalités d'application ne semblent pas poser de problèmes particuliers, si ce n'est que les autorisations administratives sont beaucoup plus importantes que les accords d'entreprises, eux-mêmes induits par les conventions ou accords collectifs étendus (huit depuis 1982, d'après le ministère du travail, cité dans le rapport de Mme Yvette Roudy). Il conviendrait d'ailleurs que les textes réglementaires prévoient l'application des nouvelles dispositions relatives à la formation et au droit au passage au travail de semaine lorsque la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, afin que la dérogation ne soit pas accordée sans les contreparties légales.

Votre commission vous propose d'adopter cet article 12 sous réserve de trois amendements : le premier est purement rédactionnel et porte sur le 2° du paragraphe II ; le second, également rédactionnel, vise à préciser dans le paragraphe IV qu'il s'agit des accords d'entreprise ou d'établissement ; enfin, le troisième renvoie à un décret en Conseil d'Etat (déjà mentionné à l'article L. 221-5-1) les modalités de l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail, afin que les contreparties relatives à la formation soient prises en compte, en l'absence de convention ou d'accord.

Art. 13

**Extension des dispositions relatives aux équipes
de suppléance aux entreprises agricoles ayant une activité
à caractère industriel**

(Articles 997 et 997-1 nouveau du code rural)

L'article 13 du présent projet de loi transpose les nouvelles dispositions relatives aux équipes de suppléance dans le code rural, afin de les appliquer aux entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel.

Il n'existe pas de définition juridique des entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel. Il s'agit, d'après le ministère de l'agriculture, des entreprises agricoles qui exercent, en plus de leur activité agricole, une activité industrielle complémentaire, notamment dans le domaine agro-alimentaire.

L'article 997 du code rural organise les aménagements susceptibles d'être apportés à la règle du repos hebdomadaire du dimanche des salariés agricoles et des personnels d'entreprises agricoles, en fonction des impératifs de l'entreprise.

L'article 13 supprime les dispositions de cet article concernant les équipes de suppléance, et insère, dans le code un article 997-1 nouveau, adaptant les dispositions de l'article 12.

*

L'Assemblée nationale a adopté cet article en y apportant deux modifications rédactionnelles ainsi que la même substitution de mots (passage au lieu de retour) qu'à l'article 12.

*

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de trois amendements analogues à ceux de l'article 12.

Art. 13 bis

Prorogation de la prise en charge par l'État de la moitié de la cotisation minimale annuelle d'assurance maladie due par les correspondants locaux de presse non salariés

L'article 10 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social dispose que l'État prend en charge la moitié de la cotisation minimale annuelle d'assurance maladie due par les correspondants locaux non salariés de la presse régionale ou départementale. Le décret n° 87-210 du 27 mars 1987 définit le correspondant local de presse comme un travailleur indépendant qui apporte, selon le déroulement de l'actualité, à l'entreprise éditrice des informations relatives à une zone géographique déterminée ou à une activité sociale particulière, et qui ne bénéficie pas à ce titre de la qualité de journaliste professionnel. Le décret fixe également les conditions de revenus ouvrant droit à cette prise en charge.

Cette mesure avait été adoptée en 1987 afin d'encourager, dans le secteur des services, la création d'emplois qui, bien que répondant à des besoins de la population, restaient peu nombreux en raison notamment des charges sociales. Celles-ci étaient donc allégées.

L'article 11 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social a modifié cet article 10 afin de dispenser de l'affiliation au régime d'assurance sociale les correspondants locaux lorsque leurs revenus sont inférieurs à 15 % (19 877 francs) du plafond de sécurité sociale (c'est le cas de 92 % d'entre eux), sauf s'ils demandent expressément leur affiliation. Le bénéfice de la prise en charge par l'État est maintenu et étendu aux cotisations d'assurance vieillesse, et le plafond de ressources relevé de 20 à 25 % (33 120 francs). Ces nouvelles dispositions visaient à rendre plus attractif le régime d'allègement qui n'avait pas remporté le succès escompté.

Ce dispositif, qui concerne quelque 35 000 correspondants, doit prendre fin au 31 décembre 1990 ; le Gouvernement devra déposer à cette date un rapport dressant le bilan, en termes d'emploi, de cette mesure.

Avant cette date, des négociations entre partenaires sociaux devaient permettre la préparation d'une loi sur la couverture sociale des correspondants de presse. Or celles-ci, en raison de la diversité des situations des correspondants locaux, n'ont pas encore abouti. C'est la raison pour laquelle il est proposé de proroger ces dispositions jusqu'au 31 décembre 1991, ce qui permettra d'ailleurs une utilisation du rapport.

Cet article additionnel, introduit par un amendement de dernière minute du Gouvernement, a été adopté par l'Assemblée nationale sans avoir pu être examiné en commission. Il fait suite aux consultations entre le Gouvernement et les dirigeants de la presse, ainsi qu'à une initiative du groupe UDC qui s'était vu opposer l'article 40 de la Constitution.

♦

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 13 ter

Couverture sociale des vendeurs colporteurs de presse et des porteurs de presse

L'article 10 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, modifié par l'article 11 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989, concerne également les vendeurs colporteurs de presse justifiant d'un contrat de mandat avec les éditeurs, dépositaires ou diffuseurs de presse.

Le vendeur colporteur de presse est défini par le décret n° 87-210 du 27 mars 1987 comme un travail indépendant rémunéré à la commission, vendant en son nom, pour le compte d'autrui, et inscrit à ce titre au conseil supérieur des messageries de presse, des publications quotidiennes et périodiques, soit sur la voie publique, soit en assurant la fourniture à domicile.

Les dispositions présentées à l'article 13 bis leur sont applicables. Cependant, contrairement aux correspondants locaux de la presse régionale ou départementale, la concertation entre les groupes de presse, les intéressés et l'Etat a pu aboutir. L'article 13 ter en est la traduction législative, introduite par voie d'amendement lors de la première lecture à l'Assemblée nationale, par le Gouvernement.

L'article 13 ter vise à améliorer la couverture sociale des vendeurs colporteurs de presse et des porteurs de presse en les affiliant au régime général de la sécurité sociale.

Le paragraphe I définit les vendeurs colporteurs de presse : leur activité consiste à vendre sur la voie publique ou par portage des publications quotidiennes et assimilées (cf article 39 bis du code général des impôts : publications à diffusion départementale ou régionale consacrées principalement à l'information politique et générale et paraissant au moins une fois par semaine) répondant aux conditions de l'article 72 de l'annexe III du code général des impôts (intérêt général, respect de la loi sur la presse, nom et adresse de l'imprimerie, etc). Ce sont des travailleurs indépendants lorsqu'ils exercent leur activité en leur nom propre et pour le compte d'un éditeur, d'un dépositaire ou d'un diffuseur, auxquels ils sont liés par un contrat de mandat ; ce contrat de mandat leur confère la qualité de mandataire-commissionnaire et ils sont inscrits à ce titre au conseil supérieur des messageries de presse qui leur délivre une attestation justifiant de leur qualité (article 298 undecies du CGI).

Le paragraphe II définit les porteurs de presse : ceux-ci effectuant le même travail, sous le nom de distribution au lieu de vente, mais n'étant pas liés aux éditeurs dépositaires ou diffuseurs par un contrat de mandat, sont des salariés. En principe leur activité ne relève pas du travail occasionnel.

Il s'agit pour les groupes de presse, surtout régionaux, de développer le portage à domicile en employant, pendant un nombre d'heures réduit, des personnes qui cherchent un travail peu prenant leur procurant quelques revenus, tels que des étudiants. Afin d'éviter d'alourdir leur gestion administrative qui résulterait de l'obligation de rédiger des contrats de travail, les organismes de presse souhaitent que les vendeurs colporteurs de presse conservent un statut de travailleur indépendant.

Pour la presse quotidienne régionale, 25 % des 6,5 millions d'exemplaires sont distribués à domicile par près de 8 800 colporteurs-vendeurs ou porteurs. Ce nombre devrait passer à 20 000 en 1995 pour assurer 50 % de la diffusion.

La rédaction des paragraphes I et II ne distingue pas véritablement les deux catégories, puisqu'elles exécutent le même travail, sinon par leurs conditions juridiques d'emploi. Or, le statut de mandataire-commissionnaire, qui s'apparente aux "petits boulots" encouragés il y a quelques années, est moins protecteur que celui de salarié ; il faudra donc veiller à ce qu'il ne se développe pas au détriment de ce dernier type d'emploi.

Le paragraphe III vise à introduire dans la liste des personnes affiliées sur détermination de la loi, alors qu'ils n'ont pas nécessairement le statut de salarié, aux assurances sociales du régime général figurant à l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, les vendeurs colporteurs de presse et les porteurs de presse. Si l'affiliation paraît normale pour les porteurs de presse salariés, elle est dérogatoire en ce qui concerne les vendeurs colporteurs de presse, qui jusqu'à présent sont affiliés au régime non salarié non agricole ; ce régime, trop lourd pour les personnes effectuant un travail occasionnel, constitue un frein, que les présentes dispositions visent à lever, au développement du portage à domicile.

Le paragraphe IV renvoie à un arrêté pris par le ministre de la sécurité sociale, la fixation des bases forfaitaires applicables au calcul des cotisations dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail, des allocations familiales ainsi que des autres

charges recouvrées par les URSSAF (retraite complémentaire, chômage...)

Les formalités d'immatriculation (article R. 312-4 du code de la sécurité sociale) et le versement des cotisations (article R. 243-6 du CSS) sont expressément mises à la charge du mandant ou éventuellement de l'éditeur pour ce qui concerne les vendeurs-colporteurs de presse.

Le paragraphe V dispose que les dispositions du présent article s'appliqueront à compter du 1er janvier 1991, date à laquelle expirera le régime prévu par l'article 10 modifié de la loi de 1987.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 14

Publicité et contrôle de la durée du travail

(Articles L. 620-2 et L. 611-9 du code du travail)

L'article L. 620-2 du code du travail, résultant de l'article 69 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985, dispose que les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos, doivent être affichées dans les établissements autres que ceux employant des salariés agricoles et assimilés (article 992 du code rural).

Il s'agit par ces dispositions de permettre un certain contrôle de la durée effective de travail. Un duplicata de cette affiche est, en effet, envoyé à l'inspecteur du travail (article R. 620-2 du code du travail).

Ces prescriptions ne correspondent plus aux pratiques actuelles des entreprises qui recourent de plus en plus souvent aux

dispositions dérogatoires en matière de temps de travail. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a souhaité introduire dans l'article L. 620-2 relatif à la publicité des horaires de travail et de repos des prescriptions concernant les cycles de travail et la modulation d'horaires.

Le cycle permet de répartir la durée de travail sur plusieurs semaines de façon à prendre en compte des variations régulières d'activité inhérentes à l'organisation du travail. Il constitue donc une exception au principe du calcul hebdomadaire des heures supplémentaires : les semaines au-delà de 39 heures doivent être strictement compensées par des semaines dont la durée de travail est inférieure. Les dispositions relatives aux cycles de travail figurent à l'article L. 212-5 où elles ont été introduites par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987. Seules les entreprises qui travaillent en continu et qui y ont été autorisées par décret ou relèvent d'une convention ou d'un accord collectif étendu peuvent y recourir.

La modulation vise à limiter les contraintes des entreprises soumises à des fluctuations fréquentes, conjoncturelles ou saisonnières, liées à leur activité normale lorsque celles-ci s'engagent à ne pas dépasser 39 heures en moyenne sur l'année. Elle permet donc de faire varier la durée hebdomadaire de travail. Une limite de 44 heures est fixée lorsque la modulation est prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement, portée à 48 heures s'il existe un accord de branche étendu. La modulation est prévue par l'article L. 212-8, introduit dans le code du travail par la loi de 1987 mentionnée ci-dessus.

Dans les deux cas -cycles de travail et modulation d'horaires- des dispositions déterminent le calcul des heures supplémentaires en cas de dépassement des horaires ou des durées autorisées.

Le présent article 14 insère dans l'article L. 620-2 un alinéa disposant que la répartition de la durée de travail dans le cycle ainsi que le programme indicatif de la modulation doivent être affichés dans les mêmes conditions que les horaires de travail.

Il insère également un second alinéa relatif à l'établissement par les employeurs des documents nécessaires au décompte de la durée du travail des salariés qui ne travaillent pas dans un service ou un atelier selon les horaires collectifs.

Enfin, l'article 14 modifie l'article L. 611-9 relatif aux livres, registres et documents obligatoires prévus par la loi ou le code du travail que peuvent se faire présenter les inspecteurs du travail au cours de leurs visites. Parmi ceux-ci, les documents relatifs au décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié doivent être conservés pendant un an. Le projet de loi porte cette durée à cinq ans. Il s'agit d'une disposition de coordination visant à l'aligner sur celle de la prescription en matière de salaire. Ce délai est justifié par le fait que les éléments de preuve doivent rester disponibles tant qu'une contestation peut surgir, comme c'est déjà le cas pour le livre de paie (article R. 143-2). Cette durée de conservation est d'ailleurs retenue pour les registres relatifs aux questions d'hygiène, de sécurité, de médecin du travail et de prévention des risques.

Cependant, la commission a considéré que ces documents étaient totalement inexploitable au bout de quelques mois et, qu'en outre, le recours à l'informatique rendait obsolètes les archivages d'atelier. Pour cette raison, elle vous propose un amendement réduisant ce délai à deux ans.

*

L'Assemblée nationale a adopté cet article en précisant le contenu des documents nécessaires au décompte de la durée de travail : ces documents devront également permettre le décompte des repos compensateurs acquis et de leur prise effective.

*

Soucieuse de ne pas alourdir exagérément la tâche des entreprises -et surtout des petites qui sont potentiellement créatrices d'emplois et qui risquent d'hésiter à s'engager dans cette voie en raison de la lourdeur des formalités de toutes sortes à accomplir- votre rapporteur a hésité à retenir cette nouvelle mesure de publicité et de contrôle. Elle a cependant considéré que ces documents étaient déjà nécessaires au fonctionnement des cycles de travail et de la

modulation d'horaires et que leur affichage et leur conservation n'alourdisaient pas outre mesure la tâche des entreprises.

La commission a suivi son rapporteur et vous propose d'adopter cet article sous la réserve cependant de l'amendement mentionné ci-dessus visant à réduire le délai de conservation des documents relatifs aux horaires de travail à deux ans.

Art. 15

Compensation du travail de nuit

L'article 15 dispose qu'avant le 1er janvier 1992, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés doivent prévoir des compensations au travail de nuit occasionnel ou régulier.

La forme et les modalités de ces compensations sont définies par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise.

Les compensations envisagées sont le repos compensateur ou la majoration de rémunération. L'Assemblée nationale a précisé, en adoptant cet article, que les deux formes de compensation pouvaient se conjuguer.

Le travail de nuit tend à se développer. En 1984, 600 000 personnes travaillaient la nuit contre 300 000 en 1978. Certains secteurs, comme celui du minerai et de la sidérurgie, du verre, des transports et de la chimie, sont particulièrement concernés avec, respectivement, un pourcentage d'effectif travaillant la nuit de 48,5 %, 43,2 %, 40,5 % et 30 %.

Or, le travail de nuit a des incidences graves sur la santé, notamment parce qu'il désynchronise les heures de repos et surtout de sommeil, mais aussi parce qu'il perturbe gravement la vie familiale.

C'est ainsi qu'une étude sur le "Sommeil et le travail posté" (Revue de médecine du travail de septembre-octobre 1990) indique que 25 à 30 % des salariés postés se plaignent, à l'occasion de la visite médicale obligatoire, de troubles du sommeil, associés dans la moitié des cas à d'autres troubles.

Pour ces différentes raisons, le code du travail (article L. 213-1) interdit déjà le travail de nuit des femmes, sauf si elles occupent un emploi de direction ou travaillent dans les services de l'hygiène et du bien-être, en cas de circonstances particulièrement graves quand l'intérêt national l'exige, ou enfin si une convention ou un accord collectif de branche le prévoit.

Il est difficile de se faire une idée précise de la pratique actuelle du travail de nuit ; la dernière enquête complète remonte à 1984. La prochaine a été réalisée cette année, mais elle n'est pas encore disponible. Toutefois, une enquête de l'INSEE de mars 1988 montre que 6 % des salariés travaillent régulièrement plus de quatre heures la nuit, contre 4 % des non salariés. Le travail de nuit concerne 3 % des femmes et 8 % des ouvriers. Enfin, la fréquence du travail de nuit est d'autant plus fréquente que l'entreprise est grande. Dans les entreprises de moins de dix salariés, 2 % des salariés ont une activité régulière la nuit de plus de quatre heures ; dans les entreprises de plus de 500 salariés, ils sont 11 %.

L'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 stipule que les conventions collectives de branche ou les accords d'entreprise doivent définir une compensation pécuniaire pour les salariés concernés, ainsi que des compensations d'autre nature. Mais les compensations pécuniaires ont, seules, véritablement prévalu, ce qui ne réduit en rien la pénibilité du travail de nuit.

Par ailleurs, une proposition de directive européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (dont le travail de nuit) a été présentée par la Commission le 3 août 1990 au Conseil des ministres. Ce texte vise surtout à réglementer le travail de nuit. En revanche, une convention concernant le travail de nuit a été adoptée le 26 juin 1990 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail. Cette convention, ainsi

qu'une recommandation du Bureau international du travail, insiste tout particulièrement sur la protection de la santé des travailleurs de nuit et sur la nécessité d'y apporter des compensations appropriées.

Ce souci de protection de la santé des travailleurs a incité le Gouvernement à présenter cet article 15, qui vise à inciter à la négociation sur le travail de nuit dans les secteurs d'activité qui ne prévoient encore aucune compensation au travail de nuit.

Par ailleurs, le Gouvernement espère que cette mesure sera favorable à la création d'emplois, si elle se traduit par une réduction du temps de travail.

Le choix de la forme des compensations est laissée aux partenaires sociaux.

Un bilan sera tiré au cours du premier semestre 1992 des négociations engagées avant le 31 décembre 1991.

Au cours de ses auditions, il a été fait observer à votre rapporteur que, même sans convention ou accord, le travail de nuit ne restait pas sans compensations, que celles-ci soient pécuniaires ou prennent la forme de réduction d'horaires.

Il lui a semblé toutefois que des conventions ou des accords pouvaient être plus protecteurs de la santé des travailleurs de nuit que les dispositions contractuelles liant individuellement le salarié à l'employeur.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement précisant que les formes et les modalités des compensations du travail de nuit peuvent également être définies par accord d'établissement.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 16

Suppression de la déclaration obligatoire d'emploi de certaines personnes

(Article L. 620-1 du code du travail)

L'article L. 620-1 institue à la charge de l'employeur une obligation préalable de déclaration du personnel embauché. Notamment une déclaration préalable doit être faite si un établissement n'occupant pas d'enfants de moins de dix-huit ans ou de femmes, se propose d'en occuper.

L'article 16 vise à supprimer cette dernière obligation. Cette suppression a été justifiée par le Gouvernement pour plusieurs raisons : le fait que les employeurs ne remplissaient plus cette obligation, la mise en demeure, par la commission des Communautés européennes, en décembre 1987, de supprimer certaines dispositions présentant un aspect discriminatoire à l'égard des femmes, enfin, le recours fréquent, pour l'intégration des jeunes dans l'entreprise, aux contrats qui présupposent une déclaration administrative.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 17

Dérogation d'âge pour l'exécution de travaux légers en agriculture

(Article 18 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967)

L'article 18 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions de travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres restaurant, dispose que des arrêtés ministériels peuvent prévoir des dérogations pour permettre l'exécution de travaux légers pendant les vacances scolaires par des enfants de plus de 12 ans lorsque ces travaux sont exécutés sous la surveillance du père, de la mère ou du tuteur, salarié dans la même entreprise. Cette disposition spécifique à l'agriculture est dérogatoire à l'article L. 211-1 qui interdit le travail des enfants avant qu'ils ne soient régulièrement libérés de l'obligation scolaire (16 ans). Elle fait d'ailleurs application de la dérogation prévue au dernier alinéa de cet article.

L'article 17 du présent projet vise à mettre en conformité cette dérogation avec l'article 7 de la convention internationale du travail n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi dont la ratification a été autorisée par la loi n° 90-356 du 20 avril 1990 qui n'autorise les travaux légers que pour les plus de treize ans.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 18 (nouveau)

**Extension de la couverture sociale des demandeurs d'emploi
aux accidents du travail**

(Article L. 412-8 du code de la sécurité sociale)

L'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale dresse une liste des personnes bénéficiant des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Y figurent notamment les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique pour les accidents survenus au cours de cet enseignement ainsi que par le fait ou à l'occasion de stages auxquels il donne lieu, les personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue ou les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur insertion dans des conditions déterminées par décret (décret n° 90-597 du 10 juillet 1990).

L'article 18 nouveau, inséré dans le projet de loi par un amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale, ajoute à cette liste les demandeurs d'emploi, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur participation à des actions d'aide à la création d'entreprise ou d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement de la recherche d'emploi, dispensées ou prescrites par l'Agence nationale pour l'emploi.

Un décret déterminera à qui incomberont les obligations de l'employeur, ainsi que les modalités de détermination du taux des rentes. D'après le ministère, c'est l'ANPE qui sera considérée comme employeur.

M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, a rappelé lors des débats à l'Assemblée nationale, que cette disposition avait été prévue par le conseil des ministres du 28 février 1990, dans le cadre des mesures pour l'amélioration de la vie quotidienne des demandeurs d'emploi.

Cette disposition répond à un besoin manifeste de protection du chômeur appelé à se rendre en entreprise pour, à titre d'exemple, participer à une sélection de candidats à un poste, ou qui suivrait une formation pour fonder sa propre entreprise. Comme par définition un chômeur ne travaille pas, il n'est couvert ni pour les accidents du trajet ni pour les accidents du travail proprement dits. Un éventuel accident ne peut être indemnisé que dans le cadre de la responsabilité civile de droit commun.

Les allocataires du RMI bénéficient déjà de cette protection dans le cadre des activités de réinsertion.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 19 (nouveau)

Financement des rentes d'accidents du travail servies aux Français ayant vécu dans des pays placés sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France avant la date d'accession à leur indépendance

(Articles L. 413-11-1 à L. 413-11-4 nouveau
du code de la sécurité sociale)

Les Français d'outre-mer résidant en France qui ont été victimes d'un accident du travail ou qui ont contracté une maladie professionnelle dans des pays autres que l'Algérie, placés sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France avant la date d'accession à leur indépendance, reçoivent une rente versée par l'Etat. Le versement de cette rente est organisé par le décret n° 74-487 du 17 mai 1974 tendant à diverses mesures en faveur des Français d'outre-mer titulaires de rentes d'accidents du travail. Neuf cents personnes environ sont concernées.

Une disposition analogue, insérée dans le code de la sécurité sociale à l'article L. 413-10, concerne les Français d'Algérie résidant en France et victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant l'indépendance de ce pays. La rente est

à la charge soit de l'Etat employeur, soit du fonds commun des accidents du travail mentionné à l'article L. 437-1 du code de la sécurité sociale, soit du fonds commun prévu à l'article 1203 du code rural.

Les Français d'Algérie, qui n'étaient pas employés par l'Etat, ou ne travaillaient pas sous l'empire de la législation agricole, reçoivent donc une rente du fonds commun des accidents du travail survenus dans la métropole.

Ce fonds commun a été créé en 1947 afin de verser les rentes nées antérieurement à la création du système actuel de sécurité sociale. Il est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Les rentes, en constante diminution, s'élèvent à 1 200 millions de francs. Le fonds est alimenté par un versement de la caisse nationale d'assurance maladie et par quelques employeurs cotisants directs.

Le présent article 19 nouveau vise à transférer le service de la rente versée par l'Etat aux Français d'outre-mer à ce fonds commun des accidents du travail, afin d'unifier les régimes. Ce transfert se traduit évidemment par un allègement des charges de l'Etat dont le projet de loi de finances a pris acte puisque la ligne budgétaire correspondante - article 40 du chapitre 47-23 du budget du ministère de la solidarité - est supprimée. Le transfert porte sur 38 millions de francs.

Le transfert ne pouvant être opéré que par la loi, certaines dispositions du décret de 1974 sont incorporées par le présent article dans le code de la sécurité sociale. Elles sont en outre modifiées pour mettre le service de la rente à la charge du fonds commun, et pour permettre au fonds d'exercer toutes les actions de subrogation auparavant dévolues à l'Etat.

Enfin, par coordination, l'article premier de la loi n° 61-1439 du 26 décembre 1961 relative à l'accueil et à la réinstallation des Français d'outre-mer est modifié afin de préciser que les Français d'outre-mer pourront bénéficier de la *solidarité nationale*, et non plus du concours de l'Etat ; cette modification était nécessaire puisque le

fonds commun des accidents du travail est alimenté indirectement par les cotisations des employeurs.

Les dispositions du présent article devraient entrer en vigueur rétroactivement au 1^{er} décembre 1990. En effet, le versement de la rente est trimestriel, à échéance du 1^{er} décembre. Cette entrée en vigueur rétrospective vise donc à éviter d'avoir à opérer des compensations entre les deux régimes.

Votre commission vous propose d'adopter cet article modifié par un amendement de coordination.

Art. 20 (nouveau)

Constatation des infractions au travail clandestin

(Article L.324-12 du code du travail)

L'article L. 324-12 confie la constatation des infractions à l'interdiction du travail clandestin aux officiers et agents de police judiciaires, aux agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes, aux inspecteurs du travail et de la main d'oeuvre et aux *inspecteurs des lois sociales en agriculture*.

Ces agents dressent des procès-verbaux transmis directement au parquet. Ils disposent des pouvoirs d'investigation accordés par les textes particuliers qui leurs sont applicables.

L'article 20 nouveau modifie cette liste en y ajoutant deux nouvelles catégories : les agents agréés et assermentés à cet effet des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole d'une part, les fonctionnaires de contrôle assimilés au sens de l'article L.611-10 du présent code, d'autre part. Il supprime également les inspecteurs des lois sociales en agriculture.

L'adjonction à la liste des fonctionnaires de contrôle ne semble pas devoir poser de problème dans la mesure où il s'agit d'une mise en conformité du texte avec l'article L.611-10 qui résulte de la loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 ; cet article autorise les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle (chargés des fonctions d'inspection du travail dans les établissements soumis à des régimes particuliers de contrôle dans le secteur de la production d'énergie ou dans les établissements militaires) à constater les infractions au code du travail.

En revanche, la référence aux agents des organismes de sécurité sociale mérite attention : à la différence des autres personnes ainsi habilitées à constater les infractions, il ne s'agit plus en effet de fonctionnaires, mais de personnes de statut de droit privé exerçant ainsi une mission de police et donc dépositaires de prérogatives de puissance publique en dehors du champ de leurs compétences strictes.

Cette innovation juridique doit donc s'accompagner de toutes les garanties nécessaires.

Il s'agit pour l'Etat de suppléer le manque d'inspecteurs du travail pour constater les infractions à la législation sur le travail clandestin. L'idée, préconisée par la mission de liaison interministérielle pour la lutte contre le travail clandestin, l'emploi non déclaré et les trafics de main d'oeuvre et approuvée par la Chancellerie, consiste à profiter des dizaines de milliers de vérifications dans les entreprises par les agents de la sécurité sociale pour dresser procès-verbal des infractions.

Actuellement, un agent de contrôle d'une URSAFF qui, au cours d'un contrôle de la déclaration d'un employeur, découvre que celui-ci emploie du personnel non déclaré, est habilité à redresser l'assiette et à taxer l'absence de déclaration, mais il ne peut pas dresser procès-verbal de l'infraction. Il peut seulement saisir la direction départementale du travail qui enverra un inspecteur du travail constater lui-même l'infraction et dresser procès-verbal. Mais cette procédure peut être très longue et bien souvent l'employeur aura mis fin à l'infraction.

Le présent article 21 permettra donc aux agents des organismes de sécurité sociale -déjà agréés par la direction régionale des affaires sanitaires et sociales et assermentés (respect du secret professionnel)- de dresser eux-mêmes procès-verbal.

A l'évidence, cette mesure permettra de lutter efficacement contre le travail clandestin sans pour autant multiplier le nombre des fonctionnaires chargés de ce contrôle.

En outre, ce texte ne donne pas de pouvoirs d'investigation supplémentaires puisque les agents agiront, ainsi que le précise le dernier alinéa de l'article L. 324-12, dans le cadre des textes particuliers qui leur sont applicables.

L'article adopté à l'Assemblée nationale dispose que les agents seront agréés et assermentés à *cet effet*. Il s'agit sans doute de souligner le caractère exceptionnel de cette innovation juridique en l'entourant de garanties supplémentaires. Il semble cependant que l'expression à *cet effet* ne puisse concerner que le seul agrément : celui-ci viserait alors expressément les nouvelles fonctions confiées aux agents. Votre commission vous propose donc un amendement en ce sens.

Elle vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Art. 21 (nouveau)

**Hygiène et sécurité dans les établissements publics
d'enseignement technique ou professionnel**

(Articles L. 231-1, L. 231-2-1 nouveau et L. 263-7 du code du travail)

Actuellement les règles du code du travail, en matière d'hygiène et de sécurité, ne s'appliquent pas aux établissements publics locaux d'enseignement. Or, pour des raisons budgétaires, ces établissements ont été souvent équipés avec des machines que les entreprises n'utilisaient plus et qui pouvaient ne pas offrir toutes les garanties de sécurité, en raison de leur obsolescence.

Maladies professionnelles et accidents du travail se sont ainsi multipliés dans ces établissements. Ainsi, en 1987-1988 on déplore 810 accidents du travail avec incapacité temporaire et 233 avec incapacité permanente et décès. En 1988-1989, ce sont 890 accidents avec incapacité temporaire et 305 avec incapacité permanente et décès et en 1989-1990, les derniers chiffres connus sont respectivement 808 et 277 dont 4 décès, sur 1,2 millions d'élèves.

Faute de réglementation, le droit commun de la responsabilité civile a été appliqué et des chefs d'établissement ont été personnellement tenus pour responsables des accidents survenus dans leur établissement. Par ailleurs, des conflits de compétences ont opposé l'inspection du travail et l'inspection de l'éducation nationale.

Il devenait donc indispensable, surtout après les engagements pris en faveur des lycéens par le Gouvernement, de prendre des mesures touchant à la sécurité dans les établissements d'enseignement technique et professionnel. Tel est l'objet de cet article 21 adopté par l'Assemblée nationale sur un amendement du Gouvernement défendu par M. Robert Chapuis, secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement technique.

L'article 21 ajoute à l'article L. 231-1 du code du travail, qui dresse la liste des établissements soumis aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, un alinéa relatif aux ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel. Leur seront applicables les dispositions relatives à l'hygiène (chapitre II du titre III), à la sécurité (chapitre III), ainsi que les dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs (chapitre IV). Un décret en fixera les conditions d'application, eu égard aux finalités spécifiques de ces établissements.

L'article 21 insère également dans le code, après l'article L.231-2, un article L. 231-2-1 nouveau qui institue des commissions d'hygiène et de sécurité dans chaque lycée technique ou professionnel. Elles sont composées des représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de

direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement, et présidées par le chef d'établissement.

Les commissions ont pour rôle de formuler des propositions en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Un décret d'application fixera les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions.

Enfin l'article 21 précise que les dispositions relatives aux injonctions à la suite de contrôles portant sur la limitation progressive des modes de travail affectant l'hygiène et la sécurité, à la saisine du juge des référés en cas de manquements graves aux règles de sécurité ainsi qu'aux sanctions, ne sont pas applicables aux ateliers des établissements d'enseignement technique ou professionnel. Ces exclusions s'expliquent par l'existence d'un pouvoir hiérarchique propre aux établissements publics d'enseignement. Les procédures de droit privé, telles que les mises en demeure, n'ont pas à s'exercer. De même les manquements éventuels relèveront-ils des sanctions disciplinaires.

Votre commission approuve ces dispositions qui assureront une plus grande sécurité dans les établissements et sensibiliseront les élèves aux questions d'hygiène et de sécurité du travail.

Elle vous propose d'adopter cet article sans modification.

*

En conclusion, votre commission des affaires sociales vous propose d'adopter, ainsi amendé, le projet de loi tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
Code du travail	TITRE PREMIER	TITRE PREMIER	TITRE PREMIER
<i>Livre troisième</i> Placement et emploi	DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Titre II Emploi			
Chapitre II Fonds national de l'emploi			
<i>Section I.- Fonds national de l'emploi</i>			
<i>Art. L. 322-4-1. (1er alinéa) En vue d'améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, notamment des chômeurs de longue durée et des chômeurs cumulant les situations de précarité les plus graves, l'Etat prend en charge :</i>	Article premier.	Article premier.	Article premier.
	Au premier alinéa de l'article L. 322-4-1 du code du travail, il est rétabli un 1° ainsi rédigé :	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p><i>1° Abrogé (loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 à compter du 1er janvier 1990)</i></p>	<p>«1° En application de conventions conclues avec des entreprises et, en tant que de besoin, avec des organismes de formation, pour l'organisation de stages ayant pour objet l'adaptation à un emploi de demandeurs d'emplois, tout ou partie des dépenses relatives aux frais de formation, de rémunération et de protection sociale ; en outre, ces conventions peuvent prévoir une participation de l'Etat aux frais de formation, de rémunération et de protection sociale exposés par l'entreprise à l'occasion de stages ayant le même objet destinés à un ou plusieurs de ses salariés à la condition que l'employeur s'engage à attribuer le ou les postes libérés à un ou des demandeurs d'emploi ;»</p>	<p>«1° En application ...</p> <p>... destinés à la promotion d'un ou plusieurs ...</p> <p>... demandeurs d'emploi, en particulier à des femmes ayant assumé des charges familiales et désireuses de trouver ou de retrouver une activité professionnelle ; sous la même condition, ces conventions peuvent également avoir pour objet de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par l'accès à un poste plus qualifié ;»</p>	<p>«1° En application ...</p> <p>... à un emploi, soit de demandeurs d'emploi, soit de salariés de l'entreprise à la condition que celle-ci s'engage à attribuer les postes libérés à des demandeurs d'emploi, tout ou partie des dépenses de formation, de rémunération et de protection sociale ;»</p>
<p><i>Art. L. 322-4-1 voir supra</i></p>			<p><i>Article additionnel après l'article premier</i></p>
<p>Section première du Chapitre II Fonds national de l'emploi</p> <p><i>Art. L. 322-1. Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux</i></p>			<p><i>Le premier alinéa de l'article L. 322-4-1 du code du travail est ainsi rédigé :</i></p> <p><i>"Art. L. 322-4-1.- En vue d'améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée, des chômeurs cumulant les situations de précarité les plus graves et des femmes isolées chargées de famill. l'Etat prend en charge :"</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>salariés de l'industrie ou du commerce. Les aides du Fonds national de l'emploi ont également pour objet de favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles. L'action des pouvoirs publics, qui peut se conjuguer avec celle des partenaires sociaux organisée par le moyen d'accords professionnels ou interprofessionnels, s'exerce notamment selon les modalités ci-après.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>I - Il est créé au titre IV du livre IX du code du travail un chapitre premier intitulé «De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle».</p> <p>II - Les articles L. 940-1 à L. 940-5 du code du travail deviennent les articles L. 941-1 à L. 941-5.</p> <p>III - Il est créé au titre IV du livre IX du code du travail, après l'article L. 941-5, un chapitre II intitulé «De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation» et comportant un article L. 942-1 ainsi rédigé :</p> <p>«Art. L. 942-1. - En vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire en compensation du salaire des travailleurs recrutés par l'entreprise ou mis à la disposition de celle-ci pour assurer le remplacement des salariés en formation. Cette aide est subordonnée à des conditions relatives notamment à la nature des formations, à leur durée.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>I - Dans le titre IV du livre IX du code du travail, il est inséré un chapitre premier intitulé : "De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle" comprenant les articles L. 940-1 à L. 940-5 du même code qui deviennent les articles L. 941-1 à L. 941-5.</p> <p>II - Supprimé</p> <p>III - Alinéa sans modification</p> <p>"Art. L. 942-1. - En vue ...</p> <p>... la disposition de celle-ci par des entreprises de travail temporaire pour assurer ...</p> <p>... des formations et à leur durée.</p>	<p><i>Article additionnel après l'article premier</i></p> <p><i>Il est inséré, après la deuxième phrase de l'article L. 322-1 du code du travail, une phrase ainsi rédigée :</i></p> <p><i>"Elles peuvent, en outre, être utilisées à des fins de qualification ou d'insertion de demandeurs d'emploi."</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>I - Non modifié</p> <p>II - Suppression maintenue</p> <p>III - Alinéa sans modification</p> <p>"Art. L. 942-1. - En vue ...</p> <p>...de moins de cent salariés,...</p> <p>... la disposition de celle-ci pour assurer ...</p> <p>et à leur durée.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Livre neuvième</i></p> <p>De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</p> <p style="text-align: center;">Titre IV</p> <p style="text-align: center;">De l'aide de l'Etat</p> <p style="text-align: center;"><i>(articles L. 940-1 à L. 940-5)</i></p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 961-2</i> - L'Etat et les régions concourent au financement de la rémunération des catégories de stagiaires définies aux articles L. 961-4 et L. 961-6 lorsqu'ils suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article L. 961-3 ci-après.</p>	<p>-Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'exception du montant de l'aide forfaitaire qui est fixé par décret.-</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
<p>Ils assurent le financement de la rémunération des stagiaires mentionnés à l'article L. 961-5 :</p>			
<p>1° Lorsque ceux-ci ne relèvent pas des conventions conclues en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 961-1 et suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article L. 961-3 ;</p>			
<p>2° Lorsqu'ils suivent des stages agréés et qu'ils sont travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-10, mères de famille, femmes mentionnées au 2° de l'article L. 351-9 ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé au sens des articles L. 524-1 à L. 524-4 du code de la sécurité sociale, sous réserve de ne pas prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles.</p>		Art. 2 bis.	Art. 2 bis.
<p>Le montant maximum de ces rémunérations et la limite de temps au-delà de laquelle elles ne sont plus servies sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>Le cinquième alinéa de l'article L. 961-2 du code du travail est ainsi rédigé:</p>	Sans modification
<p>Le même décret détermine les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des règles de l'alinéa précédent au cas des stagiaires à temps partiel.</p>		<p>"Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions et les modalités de calcul et de versement de ces rémunérations. Leur gestion peut être confiée par voie de convention à un établissement public de l'Etat à caractère administratif, aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 du présent code ou à l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes."</p>	
<p>L'Etat et les régions peuvent participer, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 931-11, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Liure troisième</i> Placement et emploi</p>	<p>TITRE II</p>	<p>TITRE II</p>	<p>TITRE II</p>
<p>Titre II Emploi</p>	<p>DISPOSITIONS FAVORISANT L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE</p>	<p>DISPOSITIONS FAVORISANT L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE</p>	<p>DISPOSITIONS FAVORISANT L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE</p>
<p>Chapitre I Licenciement pour motif économique</p>	<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>
<p><i>Art. L.321-4.</i> L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L.321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif."</p>	<p>A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 1991, l'Etat peut conclure avec des entreprises qui envisagent de procéder à des licenciements pour motif économique et sont soumises aux obligations prévues à l'article L. 321-4 du code du travail, ou qui engagent des actions de prévention telles que définies à l'article L. 322-1 de ce code, des conventions prévoyant l'attribution par l'Etat d'une aide analogue à celle mentionnée à l'article L. 351-24 du même code au bénéfice de salariés qui créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, ou qui entreprennent l'exercice d'une profession non salariée.</p>	<p>Supprimé</p>	<p>Suppression maintenue</p>
<p>Il doit, en tout cas, indiquer :</p>			
<p>La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;</p>			
<p>Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;</p>			
<p>Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements visé à l'article L. 321-1-1</p>			
<p>Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et le calendrier prévisionnel des licenciements.</p>			
<p>Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan social défini à l'article L. 321-4-1 qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Ces mesures sont constituées, dans les entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-3, par les conventions de conversion prévues à l'article L. 321-5.</p>	<p>De même, l'employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre.</p>		
<p>L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-6, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.</p>	<p>Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux devront comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.</p>		
<p>Les représentants du personnel sont informés de l'exécution du plan social au cours de l'année suivant l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.</p>			
<p>Section première du Chapitre II Fonds national de l'emploi</p>			
<p><i>Art. L. 322-1.</i> Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux</p>			

Dispositions en vigueur

salariés de l'industrie ou du commerce. Les aides du Fonds national de l'emploi ont également pour objet de favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles. L'action des pouvoirs publics, qui peut se conjuguer avec celle des partenaires sociaux organisée par le moyen d'accords professionnels ou interprofessionnels, s'exerce notamment selon les modalités ci-après.

Titre V

Travailleurs privés d'emploi

Chapitre I

Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi

Section 6

Dispositions diverses

Art. L. 351-24. Les bénéficiaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L. 351-2 qui, lorsqu'ils créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, ont droit à

une aide de l'Etat qui est servie pendant une durée déterminée et dont le montant varie en fonction, d'une part, du temps écoulé depuis l'inscription comme demandeur d'emploi, d'autre part, des références de travail antérieures. Ce montant est majoré lorsque la création de l'entreprise permet l'embauchage d'un ou de plusieurs salariés. Il est également majoré pour les personnes mentionnées au 2° de l'article L. 351-9.

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture

Propositions de la Commission

Dispositions en vigueur

Dans le cas où l'intéressé est à nouveau inscrit comme demandeur d'emploi, il retrouve le bénéfice des droits qu'il avait acquis à la date d'attribution de l'aide; mais ceux-ci, par dérogation aux dispositions de l'article L. 352-3 du présent code, sont affectés, en tout ou en partie, au remboursement de l'aide obtenue.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent article.

Texte du projet de loi

Ces aides ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale. Les dispositions des articles L. 161-1 et L. 161-24 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 163 quinquies A du code général des impôts sont applicables à leurs bénéficiaires.

Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture

Propositions de la Commission

Code de la sécurité sociale

Livre premier

Généralités - Dispositions communes

à tout ou partie des régimes de base

Titre VI

Dispositions relatives aux prestations

et aux soins. Contrôle médical. Tutelle aux prestations sociales

Chapitre 1er - Dispositions relatives aux prestations

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par l'Assemblée
Nationale en 1ère lecture**

Propositions de la Commission

**Section 1
Bénéficiaires**

**Sous-section 1.- Dispositions
communes**

Art. L. 161-1. Par dérogation aux dispositions en vigueur, les personnes mentionnées à l'article L. 351-24 du code du travail, qui en font préalablement la demande, continuent à être affiliées pendant les premiers mois de leur nouvelle activité, dans une limite fixée par décret, au régime d'assurances sociales et de prestations familiales dont elles relevaient au titre de leur dernière activité.

Elles bénéficient alors des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès servies par ce régime aux demandeurs d'emploi et continuent à relever à ce titre de l'assurance vieillesse dudit régime.

Dans ce cas et durant cette période, aucune cotisation n'est due au titre des assurances mentionnées ci-dessus et des allocations familiales.

Sous-section 5.- Accidents du travail

Art. L. 161-24. Par dérogation aux dispositions existantes et pendant les premiers mois de leur nouvelle activité, les personnes mentionnées à l'article L. 351-24 du code du travail, qui en font préalablement la demande, bénéficient, lorsqu'elles exercent dans leur entreprise une fonction les faisant relever d'un régime obligatoire d'accidents du travail, des prestations de ce régime, sans qu'aucune cotisation ne soit due à ce titre.

La faculté d'adhérer à l'assurance volontaire prévue à l'article L. 743-1 du présent code est ouverte aux personnes mentionnées à l'article L. 351-24 du code du travail et non concernées par l'alinéa précédent.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
Code général des impôts			
Livres premier			
Assiette et liquidation de l'impôt			
Première partie			
Impôts d'Etat			
Titre premier			
Impôts directs et taxes assimilées			
Chapitre premier			
Impôt sur le revenu			
Section II			
Revenus imposables			
<i>2ème sous-section.- Revenu global</i>			
<i>Art. 163 quinquies A.- L'aide de l'Etat versée en application de l'article L. 351-24 du code du travail et utilisée dans les conditions énoncées à cet article n'est pas comprise dans le revenu imposable du bénéficiaire. Elle est ajoutée au revenu imposable de l'année au cours de laquelle le bénéficiaire cède son entreprise individuelle, cesse son activité, ou cède les actions ou parts de la société créée ou reprise ou au cours de laquelle la société créée ou reprise cesse son activité, si la cession ou cessation intervient dans les cinq ans qui suivent l'année du versement de l'aide.</i>	<p>Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. Ce décret fixera notamment le montant de l'aide de l'Etat déterminé en fonction de l'aide accordée par l'entreprise.</p>		
Code du travail			
Livres troisième			
Placement et emploi			
Titre II			
Emploi			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Section I du Chapitre II Fonds national de l'emploi</p>	<p>Art. 4.</p>	<p>Art. 4.</p>	<p>Art. 4.</p>
<p>Art. L. 322-4-2. L'Etat peut passer des conventions avec des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, principalement des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et du revenu minimum d'insertion, en portant une attention privilégiée aux femmes isolées, notamment aux veuves.</p>	<p>I - A l'article L. 322-4-2 du code du travail, après les mots : «des chômeurs de longue durée,» sont ajoutés les mots : «des travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ainsi que des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323 1».</p>	<p>I.- Alinéa sans modification</p>	<p>I.- Alinéa sans modification</p>
<p>Les contrats de retour à l'emploi conclus en vertu de ces conventions donnent droit :</p>	<p>Au même article L. 322-4-2, il est inséré un 4° ainsi rédigé :</p>	<p>Le premier alinéa du même article L. 322-4-2 est complété par les mots : "et aux femmes ayant assumé des charges familiales et désireuses de trouver ou de retrouver une activité professionnelle".</p>	<p>Après les mots: "une attention privilégiée", la fin du premier alinéa du même article L. 322-4-2 est ainsi rédigée : "aux femmes isolées chargées de famille, notamment aux veuves".</p>
<p>1° A une aide forfaitaire de l'Etat dont le montant est fixé par décret ;</p>	<p>Au même article L. 322-4-2, il est inséré un 4° ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>2° A la prise en charge par l'Etat des frais de formation lorsque le contrat associe l'exercice d'une activité professionnelle et le bénéfice d'une formation liée à cette activité et dispensée pendant le temps de travail dans le cadre d'un cahier des charges comportant notamment les stipulations mentionnées aux deuxième, troisième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 920 1 ;</p>	<p>«4° A la prise en charge par l'Etat d'une aide à l'exercice des fonctions de tuteur dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.»</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>"4° A une aide de l'Etat destinée à faciliter l'exercice des fonctions de tuteur dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat."</p>
<p>3° A l'exonération des cotisations sociales dans les conditions fixées à l'article L. 322-4-6.</p>			

Dispositions en vigueur

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des conventions conclues.

Les contrats de retour à l'emploi ne peuvent revêtir la forme de contrats de travail temporaire, tels que prévus à l'article L. 124-2.

Chapitre III

Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs

Section première

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés

Art. L. 323-1. Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire définies par l'article L. 124-1 ne sont assujetties à l'obligation d'emploi instituée par le premier alinéa du présent article que pour leurs salariés permanents.

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

Les établissements publics industriels et commerciaux sont au nombre des employeurs visés par le présent article.

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture

Propositions de la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Section I du Chapitre II Fonds national de l'emploi</p>	<p>II - Le premier alinéa de l'article L. 322-4-3 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>«La durée du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois.»</p>	<p>II - Non modifié</p>	<p>II - Non modifié</p>
<p><i>Art. L. 322-4-3.</i> Les contrats de retour à l'emploi sont des contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée conclus en application de l'article L. 122-2. Ils doivent avoir une durée d'au moins six mois.</p> <p>Ils sont passés par écrit et font l'objet d'un dépôt auprès de services relevant du ministère chargé de l'emploi.</p>	<p>III - A l'article L. 322-4-4 du code du travail, il est inséré un premier alinéa ainsi rédigé :</p> <p>«Peuvent conclure des contrats de retour à l'emploi les employeurs définis aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3° et 4°) du code du travail ainsi que les employeurs des entreprises de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des employeurs des salariés définis à l'article L. 773-1 du présent code.»</p>	<p>III - Non modifié</p>	<p>III - Non modifié</p>
<p><i>Art. L. 322-4-4.</i> Les contrats de retour à l'emploi ne peuvent être conclus par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans l'année précédant la prise d'effet du contrat de retour à l'emploi.</p>			
<p>Titre V Travailleurs privés d'emploi</p>			
<p>Chapitre I Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi</p>			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par l'Assemblée
Nationale en 1ère lecture**

Propositions de la Commission

Section I

Régime d'assurance

Art. L. 351-4. Sous réserve des dispositions de l'article L. 351-12, tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

Les adhésions données en application de l'alinéa précédent ne peuvent être refusées.

Section III

Régimes particuliers

Art. L. 361-12 (3° et 4°) - 3° Les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis au a du paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 (1), portant loi de finances pour 1959, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire;

(1) voir infra.

4° Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 portant loi de finances pour 1959, modifiée</p>	<p>Art. 164.- I.- Sont fournis au Parlement :</p>		
<p>a) La nomenclature :</p>	<p>De toutes les entreprises nationales à caractère industriel, commercial ou autre, avec l'indication, pour chacune de ces entreprises, de leur nature juridique, de leurs filiales et de l'objet de chacune de celles-ci ;</p>		
	<p>De toutes les sociétés d'économie mixte ou autres, dans lesquelles l'Etat, les organismes ou entreprises, visés à l'alinéa précédent ainsi qu'au présent alinéa, possèdent, ensemble ou séparément, des intérêts pécuniaires supérieurs à 50 % du capital social, avec l'indication de l'importance de ces intérêts.</p>		
	<p>Cette nomenclature comporte également l'indication des noms et qualités des directeurs ou assimilés et des présidents et membres des conseils d'administration desdits organismes, entreprises ou sociétés.</p>		
	<p>Seront publiés en annexe à cette nomenclature les comptes, le bilan et la situation de la dette, à la clôture du dernier exercice, des organismes appartenant au secteur public et des sociétés dont le capital social est détenu pour 50 % au moins par des entreprises nationales ou des sociétés d'économie mixte, considérées ensemble ou séparément. Seront en outre publiées les prévisions de recettes et de dépenses d'exploitation et d'investissement pour l'année en cours des organismes du secteur public en faveur desquels le projet de budget prévoit un concours financier, un prêt ou une garantie de l'Etat, ainsi que les éléments chiffrés de nature à justifier le montant de l'aide attendue pour l'année à venir ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
Code du travail			
Livres septième			
Dispositions particulières à certaines professions			
Chapitre III du Titre III Assisantes maternelles			
Section première			
Dispositions générales			
<i>Art. L. 773-1.</i> Relèvent des dispositions du présent chapitre, sous réserve qu'elles soient titulaires de l'agrément prévu à l'article 123-1 du Code de la famille et de l'aide sociale, les personnes qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs qui leur sont confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé.			
Livres troisième			
Placement et emploi			
Section I du Chapitre II du Titre II Fonds national de l'emploi			
<i>Art. L. 322-4-6 (premier, deuxième et quatrième (2°) alinéas) -</i> Pour les embauches effectuées jusqu'au 31 décembre 1991, l'employeur est exonéré du paiement des cotisations à sa charge à raison de l'emploi du salarié bénéficiaire d'un contrat de retour à l'emploi au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.			
L'exonération porte sur les rémunérations dues:			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>2° Dans la limite d'une période de dix-huit mois suivant la date d'embauche pour les demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans ou, s'il s'agit de bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, depuis plus d'un an ;</p>	<p>IV - Au 2° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4-6 du code du travail, après les mots : « depuis plus d'un an », sont insérés les mots : « ainsi que pour les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel et pour les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1 ».</p>	<p>IV - Non modifié</p>	<p>IV - Non modifié</p>
<p><i>Art. L. 322-4-1 (dernier alinéa).</i> Par dérogation aux dispositions de l'article L. 351-12 du Code du travail, les établissements publics administratifs de l'Etat ont la faculté d'adhérer, pour leurs salariés recrutés sous contrat emploi-solidarité, au régime prévu à l'article L. 351-4 du même code.</p>	<p>Art. 5. Le dernier alinéa de l'article L. 322-4-1 du code du travail devient le dernier alinéa de l'article L. 322-4-11 du même code.</p>	<p>Art. 5. Sans modification</p>	<p>Art. 5. Sans modification</p>
<p><i>Art. L. 322-4-11.</i> La rémunération versée aux salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité est assujettie aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des prestations familiales. Elle donne toutefois lieu, dans la limite du salaire calculé sur la valeur horaire du salaire minimum de croissance, à l'exonération de la part de ces cotisations dont la charge incombe à l'employeur. L'exonération est subordonnée à la production d'une attestation des services du ministère chargé de l'emploi.</p>	<p>La rémunération versée aux salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité n'est, à l'exclusion des cotisations dues au titre de l'assurance-chômage, assujettie à aucune des autres charges sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle est également exonérée de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 322-4-7.- En application de conventions conclues avec l'Etat pour le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public peuvent conclure des contrats</p>	<p>emploi-solidarité avec des personnes sans emploi, principalement des jeunes de seize à vingt-cinq ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, des chômeurs de longue durée, des chômeurs âgés de plus de cinquante ans ainsi que des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, en portant une attention privilégiée aux femmes isolées, notamment aux veuves.</p>	<p>Art. 5 bis.</p>	<p>Art. 5 bis.</p>
<p>De telles conventions ne peuvent pas être conclues avec les services de l'Etat.</p>	<p>Les institutions représentatives du personnel des organismes mentionnés à l'alinéa précédent, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues. Elles sont saisies, chaque année, d'un rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité conclus.</p>	<p>Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 322-4-7 du code du travail, les mots : "à l'alinéa précédent" sont remplacés par les mots : "au premier alinéa".</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Art. 6.</p> <p>Il est institué un conseil national de l'insertion par l'activité économique placé auprès du Premier ministre, réunissant des élus, des représentants des ministres compétents et des représentants des organismes qualifiés.</p> <p>Ce conseil assure la promotion des initiatives ayant pour objet l'insertion professionnelle et sociale. Il formule toutes propositions pour favoriser leur développement.</p> <p>Les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil national sont déterminées par décret.</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>
<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Supprimé</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p> <p><i>Livre premier</i></p> <p>Conventions relatives au travail</p> <p>Titre II</p> <p>Contrat de travail</p> <p>Chapitre II</p> <p>Règles propres au contrat de travail</p> <p><i>Section II</i></p> <p>Résiliation du contrat de travail à durée déterminée</p> <p><i>Art. L. 122-2.-</i> Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée</p> <p>1° Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;</p>	<p>Art. 7.</p> <p>Après l'article L.322-4-12 du code du travail, il est inséré un article L.322-4-13 ainsi rédigé :</p> <p>«Art. L. 322-4-13. - En vue de faciliter l'insertion sociale par l'exercice d'une activité professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion, notamment des jeunes de moins de 26 ans, des chômeurs de longue durée, des personnes prises en charge au titre de l'aide sociale ou au titre de la protection judiciaire de la jeunesse, des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, l'Etat peut conclure des conventions avec des employeurs dont l'activité a spécifiquement cet objet.</p> <p>«Les contrats passés par ces employeurs avec leurs salariés qui relèvent des catégories susmentionnées sont des contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 122-2 dont la durée ne peut excéder vingt-quatre mois et qui peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de cette durée.</p> <p>«Les conventions peuvent prévoir des aides de l'Etat dont le montant et les modalités sont fixées par décret.»</p>	<p>Art. 7.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>«Art. L. 322-4-13. - Alinéa sans modification</p> <p>«Ces employeurs peuvent conclure avec leurs salariés... susmentionnées des contrats à durée déterminée en application... durée.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 7.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>«Art. L. 322-4-13. - Alinéa sans modification</p> <p>«Ces employeurs concluent avec leurs salariés qui <i>appartiennent</i> aux catégories susmentionnées des contrats à durée déterminée dont la durée ne peut excéder vingt-quatre mois et qui peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de cette durée. <i>Ces contrats peuvent notamment être conclus en application de l'article L. 122-2 du code du travail.</i></p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.</p>	<p>Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.</p>	<p>Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions des articles L. 122-1, quatrième alinéa, et L. 122-3-11 ne sont pas applicables à ce contrat.</p>	<p><i>Livre troisième</i> Placement et emploi</p> <p>Titre V Travailleurs privés d'emploi</p> <p>Chapitre I Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi</p> <p><i>Section II</i> Régime de solidarité</p>
<p><i>Art. L. 351-9 (1er et 4ème alinéas).</i> - Ont droit, dès lors qu'ils ne justifient pas de références de travail suffisantes pour être indemnisés en application de l'article L. 351-3 au-delà d'une durée définie, dans les conditions fixées par le décret prévu au présent article, à une allocation d'insertion qui est servie pendant une durée déterminée :</p>	<p>Art. 8.</p>	<p>Art. 8.</p>	<p>Art. 8.</p>
<p>J' Les détenus libérés à l'issue d'une période minimale de détention, après avis de la commission d'application des peines ou, s'il s'agit d'un prévenu, du ministère public ; sont toutefois exclus du bénéfice de cette disposition ceux qui ont été libérés après exécution d'une peine privative de liberté prononcée pour infraction aux dispositions des articles 334, 334-1, 335, 355, 462 du code pénal et L. 627 du code de la santé publique, sauf si cette dernière infraction a été commise pendant la minorité ainsi que ceux qui ont été condamnés à deux peines de réclusion criminelle ;</p>	<p>Au 3° de l'article L. 351-9 du code du travail, les mots : « après avis de la commission d'application des peines ou, s'il s'agit d'un prévenu, du ministère public » sont supprimés.</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 351-24 (Cf. dispositions en regard de l'article 3 du projet de loi).</i></p>	<p style="text-align: center;">Art. 9.</p> <p>Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article L. 351-24 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>«L'aide de l'Etat prévue au premier alinéa ci-dessus est ouverte aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion. Toutefois, dans ce cas, le montant de l'allocation est fixé forfaitairement par décret.»</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>«L'aide ...</p> <p>... d'insertion. Cette aide est servie après consultation de la commission locale d'insertion. Toutefois, ...</p> <p>...par décret.»</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>«L'aide ...</p> <p>... d'insertion. Cette aide est servie après avis de la commission locale d'insertion. Elle est fixée forfaitairement par décret.»</p>
<p><i>Art. L. 321-13.-</i> Toute rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus ouvrant droit au versement de l'allocation de base prévue à l'article L. 351-3 entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une cotisation égale à trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés. Cette cotisation n'est pas due dans les cas suivants :</p>	<p>1° ancienneté du salarié inférieur à deux ans ;</p> <p>2° Licenciement pour faute grave ou lourde ;</p> <p>3° Licenciement résultant d'une cessation d'activité de l'employeur, pour raison de santé ou de départ en retraite, qui entraîne la fermeture définitive de l'entreprise ;</p> <p>4° Licenciement visé à l'article L. 321-12 ;</p> <p>5° Démission trouvant son origine dans un déplacement de la résidence du conjoint, résultant d'un changement d'emploi de ce dernier ;</p>	<p>Article additionnel après l'article 9</p> <p><i>Il est inséré après le quatrième alinéa (3°) de l'article L. 321-13 du code du travail un alinéa nouveau ainsi rédigé :</i></p> <p><i>3° bis Licenciement, par un particulier, d'un employé de maison ou d'une assistante maternelle.</i></p>	

Dispositions en vigueur

6° Rupture du contrat de travail due à la force majeure.

Toutefois, lorsque l'un des salariés visés à l'alinéa précédent est reclassé sous contrat à durée indéterminée dans les trois mois suivant l'expiration du délai-congé prévu aux articles L. 122-5 et suivants, l'employeur peut demander aux organismes visés à l'article L. 351-21 le remboursement du versement prévu au premier alinéa du présent article.

De même, l'employeur qui conclut avec l'Etat la convention prévue par le 2° de l'article L. 322-4 et qui en propose le bénéfice aux salariés concernés avant l'expiration du délai-congé prévu aux articles L. 122-5 et suivants est dispensé de ce versement.

Les dispositions de l'article L. 352-3 sont applicables à la cotisation prévue au premier alinéa du présent article.

Livre premier

Conventions relatives au travail

Titre II

Contrat de travail

Chapitre II

Règles propres au contrat de travail

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture

Propositions de la Commission

**TITRE III
DISPOSITIONS RELATIVES
AU TEMPS DE TRAVAIL**

**TITRE III
DISPOSITIONS RELATIVES
AU TEMPS DE TRAVAIL.**

**TITRE III
DISPOSITIONS RELATIVES
AU TEMPS DE TRAVAIL.**

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Section V Protection de la maternité et éducation des enfants</p>	<p style="text-align: center;">Art. 10.</p> <p>L'article L. 122-28-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :</p>	<p style="text-align: center;">Art. 10.</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>	<p style="text-align: center;">Art. 10.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>I Non modifié</p>
<p><i>Art. L. 122-28-1.</i> - Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.</p>	<p>« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période définie à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.</p>	<p>«Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.»</p>		
<p>Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.</p>	<p>II - Aux quatrième et cinquième alinéas, les mots : «mi-temps» sont remplacés par les mots : «temps partiel».</p>		II. - Non modifié
<p>Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à mi-temps.</p>	<p>III - Le cinquième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>		III.- Alinéa sans modification
<p>Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à mi-temps, soit de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 122-28-2.</i> - En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :</p>	<p>«Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.»</p>		<p>«Toutefois,...</p> <p>...choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention... ...expressément.»</p>
<p>1° Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à mi-temps ;</p>	<p>Aux articles L. 122-28-2, L. 122-28-3, L. 122-28-4, L. 122-28-5 et L. 122-28-7 du code du travail, les mots : «mi-temps» sont remplacés par les mots : «temps partiel».</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
<p>2° Le salarié exerçant à mi-temps pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale ;</p>			
<p>Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.</p>			
<p><i>Art. L. 122-28-3.</i> - A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à mi-temps ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-28-4.- Dans les entreprises de moins de cent salariés, au sens de l'article L. 412-5 du présent code, l'employeur peut refuser au salarié le bénéfice des dispositions de l'article L. 122-28-1 s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à mi-temps du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus. Sous la même sanction, ce refus motivé est porté à la connaissance du salarié, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p>			
<p>A défaut de réponse dans les trois semaines qui suivent la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article L. 122-28-1, l'accord de l'employeur est réputé acquis.</p>			
<p>Le refus de l'employeur peut être directement contesté, dans les quinze jours suivant la réception de la lettre prévue au premier alinéa du présent article, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.</p>			
<p>Art. L. 122-28-5.- Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à mi-temps pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L. 123-1 à L. 123-8 du code de la famille et de l'aide sociale.</p>			

Dispositions en vigueur

Art. L. 122-28-7.- Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à mi-temps pour élever un enfant prévus à l'article L.122-28-1 bénéficient, en tant que de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une réadaptation professionnelle.

Les salariés visés à l'alinéa précédent ne sont pas comptés dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1 du code du travail.

Livre deuxième

Règlementation du travail

Titre I

Conditions du travail

Chapitre II

Durée du travail

Section I

Travail à temps choisi

§ 1er - Horaires individualisés

Art. L. 212-4-1.- Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture

Propositions de la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'ait été constaté l'accord du personnel.</p>			
<p>Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié concerné.</p>			
<p><i> Livre premier </i> Conventions relatives au travail</p>			
<p>Titre II Contrat de travail</p>			
<p>Chapitre II Règles propres au contrat de travail</p>			
<p><i> Section V </i> Protection de la maternité et éducation des enfants</p>			
<p><i> Art. L. 122-28-2 </i> En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :</p>		<p>Art. 10 bis.</p>	<p>Art. 10 bis.</p>
<p>1° Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à mi-temps ;</p>		<p>Le deuxième alinéa (1°) de l'article L. 122-28-2 du code du travail est complété par les mots : ", soit de modifier la durée de cette activité, dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;".</p>	<p>I. Le deuxième alinéa (1°) de l'article L. 122-28-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>"1° Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.</p>
<p>2° Le salarié exerçant à mi-temps pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale.</p>			<p>II. Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 122-28-2 précité est ainsi rédigé :</p>
<p>Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.</p>			<p>"2° Le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée."</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-28-4 (premier alinéa).- Dans les entreprises de moins de cent salariés, au sens de l'article L. 412-5 du présent code, l'employeur peut refuser au salarié le bénéfice des dispositions de l'article L. 122-28-1 s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à mi-temps du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus. Sous la même sanction, ce refus motivé est porté à la connaissance du salarié, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p>		<p>Art. 10 ter.</p> <p>Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-28-4 du code du travail, le nombre : "cent" est remplacé par le nombre : "cinquante" et les mots : "après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel" sont remplacés par les mots : "après avis des délégués du personnel ou, s'il en existe, du comité d'entreprise".</p>	<p>Art. 10 ter.</p> <p>Supprimé</p>
<p>Art. L. 122-28-7 (premier alinéa).- Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à mi-temps pour élever un enfant prévus à l'article L. 122-28-1 bénéficient, en tant qu'il y a de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une réadaptation professionnelle.</p>	<p>Art. 11.</p> <p>I - Le premier alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 10 quater.</p> <p>Après les mots : "l'article L. 122-28-1 bénéficie", la fin du premier alinéa de l'article L. 122-28-7 du code du travail est ainsi rédigée : "notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle."</p>	<p>Art. 10 quater.</p> <p>Après les mots ...</p> <p>...rédigée : "en tant qu'il y a de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle."</p>
<p>§ 2 - Travail à temps partiel</p>	<p>Art. 11.</p> <p>« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés. »</p>	<p>Art. 11.</p> <p>I - Non modifié</p>	<p>Art. 11.</p> <p>I - Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 212-4-5.- Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</i></p>	<p>II - L'article L. 212-4-5 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° le premier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« I - Lorsque le temps partiel est pratiqué à l'initiative du chef d'entreprise, les salariés à temps partiel qui souhaitent... » (la suite sans changement).</p>	<p>II - Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa supprimé</p> <p>Alinéa supprimé</p>	<p>II - Alinéa supprimé</p> <p>Suppression maintenue</p> <p>Suppression maintenue</p>
	<p>2° après le premier alinéa est inséré l'alinéa suivant :</p>	<p>2° après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><i>II. Il est inséré après le premier alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, un alinéa nouveau ainsi rédigé :</i></p>
	<p>« II - Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif étendus. Ces conventions et accords doivent prévoir notamment les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du temps partiel, les modalités selon lesquelles la demande est formulée par le ou les salariés intéressés, les conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser et les procédures de contestation applicables dans ce cas. »</p>	<p>« Les conditions ...</p> <p>... partiel, et retravailler à temps complet, les modalités ...</p> <p>...refuser et, éventuellement, les recours préalables à une instance judiciaire. »</p>	<p>« Les conditions...</p> <p>...accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise. Ces conventions et accords prévoient notamment ...</p> <p>...du temps partiel et des priorités définies au premier alinéa du présent article, les modalités de la demande formulées par le ou les salariés intéressés, les motifs susceptibles d'être invoqués par l'employeur pour refuser, les modalités de communication de ce refus ainsi que les procédures d'interprétation et de conciliation en cas de contestation du refus. »</p>
	<p>3° le dernier alinéa est ainsi modifié :</p>	<p>3° Alinéa supprimé</p>	<p>3° Suppression maintenue</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.</p>	<p>«III - Le chef d'entreprise communique ...» (le reste sans changement).</p>	<p>Alinéa supprimé</p>	<p>Suppression maintenue</p>
<p><i>Titre deuxième</i> Repos et congés</p>	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>
<p>Chapitre premier Repos hebdomadaire</p>	<p>I - Le premier alinéa de l'article L. 221-5-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>I - Non modifié</p>	<p>I - Non modifié</p>
<p><i>Art. L. 221-5-1.</i> Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises industrielles fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution et d'encadrement composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci en fin de semaine sont autorisés à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche.</p>	<p>«Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises industrielles fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci sont autorisés à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de l'équipe de suppléance.»</p>	<p>II - Après le deuxième alinéa de l'article L. 221-5-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>II - Alinéa sans modification</p>
<p>L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.</p>	<p>II - Il est inséré, entre le deuxième et le troisième alinéa de l'article L. 221-5-1, l'alinéa suivant :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>«La convention ou l'accord collectif étendu prévu au premier alinéa comporte obligatoirement des dispositions concernant :</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.</p> <p>A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.</p> <p>Code rural</p> <p><i>Livre septième</i></p> <p>Dispositions sociales</p> <p>Titre I</p> <p>Régimes du travail</p>	<p>«1° les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;</p> <p>«2° les modalités du droit au retour au travail autre que de suppléance des salariés de l'entreprise qui ont été affectés dans les équipes de suppléance.»</p> <p>III - Le troisième alinéa de l'article L. 221-5-1 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>«Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.»</p> <p>IV - Les dispositions du II du présent article ne sont pas applicables aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>«2° les modalités du droit au passage au travail ...</p> <p>...l'entreprise qui travaillent dans les équipes de suppléance.»</p> <p>III - Non modifié</p> <p>IV - Non modifié</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>«2° les modalités d'application du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.»</p> <p>III - Non modifié</p> <p>III bis - Le quatrième alinéa de l'article L.221-5-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>«A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée».</p> <p>IV - Les dispositions du II du présent article ne sont pas applicables aux accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Chapitre II Durée du travail et repos hebdomadaire</p>	<p style="text-align: center;">Art. 13.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 13.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 13.</p>
<p><i>Art. 997. - (10ème, 11ème, 12ème et 13ème alinéas)</i></p>	<p>I - Le groupe de quatre alinéas de l'article 997 du code rural commençant par : «Une convention collective ou un accord collectif étendus peuvent prévoir que les entreprises agricoles...» et finissant par les mots : «peut être accordée» est abrogé.</p>	<p>I - Les dixième, onzième, douzième et treizième alinéas de l'article 997 du code rural sont supprimés.</p>	<p>I - Non modifié</p>
<p>Une convention collective ou un accord collectif étendus peuvent prévoir que les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel et qui fonctionnent à l'aide d'un personnel d'exécution et d'encadrement composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci en fin de semaine, sont autorisés à déroger à l'obligation de donner le repos hebdomadaire le dimanche.</p>			
<p>L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnels, s'ils existent.</p>			
<p>La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.</p>			
<p>A défaut de convention collective ou d'accord collectif étendus, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au dixième alinéa peut être accordée.</p>			
	<p>II - Il est inséré, après l'article 997 du code rural, un article 997-1 ainsi rédigé :</p>	<p>II - Alinéa sans modification</p>	<p>II - Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
	<p>«Art. 997-1. - Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel et qui fonctionnent à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de l'équipe de suppléance.</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	<p>«L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	<p>«La convention ou l'accord collectif étendu prévu au premier alinéa comporte obligatoirement des dispositions concernant :</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	<p>«1° les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation ;</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	<p>«2° les modalités du droit au retour au travail autre que de suppléance des salariés de l'entreprise qui ont été affectés dans les équipes de suppléance.</p>	<p>«2° les modalités du droit au passage au travail... ... l'entreprise qui travaillent dans les équipes de suppléance.</p>	<p>«2° les modalités d'application du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance".</p>
	<p>«La rémunération des salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures dispositions d'ordre social</p>	<p>«A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.»</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>«A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.»</p>
<p>Art 10. I. - Ne seront affiliés, qu'à leur demande, aux régimes d'assurance maladie-maternité et d'assurance- vieillesse des travailleurs non salariés non agricoles les correspondants locaux de la presse régionale ou départementale non salariés et les vendeurs-colporteurs de presse, justifiant d'un contrat de mandat avec les éditeurs, dépositaires ou diffuseurs de presse, lorsque le revenu tiré de leur activité n'excède pas 15 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale au 1er juillet de l'année en cours.</p>	<p>III - Les dispositions du troisième alinéa de l'article 997-1 du code rural ne sont pas applicables aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>III - Les dispositionstroisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 997-1... ...aux accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>
<p>II. - La justification de l'existence d'un tel mandat est apportée par l'attestation de l'inscription au Conseil supérieur des messageries de presse prévu à l'article 298 undecies du code général des impôts.</p>	<p>Art. 13 bis.</p>	<p>Les dispositions relatives aux correspondants locaux de la presse régionale et départementale non salariés prévues à l'article 10 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social sont prorogées jusqu'au 31 décembre 1991.</p>	<p>Art. 13 bis.</p>
<p>III. - Lorsque le revenu procuré par cette activité se trouve inférieur à 25 p. 100 dudit plafond, l'assuré concerné bénéficie d'un abattement de cotisation de 50 p. 100, pris en charge par l'Etat.</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>
<p>IV. - Les dispositions du présent article sont applicables jusqu'au 31 décembre 1990 ; leur bilan, en termes d'emploi, fait l'objet, à cette date, d'un rapport du Gouvernement au Parlement.</p>			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture

Propositions de la Commission

Art 13 ter.

Art 13 ter.

Sans modification

I - Les personnes dénommées "vendeurs colporteurs de presse" effectuant, sur la voie publique ou par portage à domicile, la vente de publications quotidiennes et assimilées au sens de l'article 39 bis du code général des impôts et qui répondent aux conditions de l'article 72 de son annexe III sont des travailleurs indépendants lorsqu'elles exercent leur activité en leur nom propre et pour le compte d'un éditeur, d'un dépositaire ou d'un diffuseur. Elles ont la qualité de mandataires-commissionnaires aux termes d'un contrat de mandat. Elles sont inscrites à ce titre au conseil supérieur des messageries de presse qui leur délivre l'attestation, prévue à l'article 298 undecies du code général des impôts, celle-ci justifiant de leur qualité de mandataire-commissionnaire.

II - Les personnes dénommées "porteurs de presse" effectuant, sur la voie publique ou par portage à domicile la distribution de publications quotidiennes et assimilées au sens de l'article 39 bis du code général des impôts et qui répondent aux conditions de l'article 72 de son annexe III ont la qualité de salariés au sens du droit du travail lorsque les conditions juridiques de leur activité ne répondent pas à celles visées au paragraphe I.

III - L'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale est complété par un 18° ainsi rédigé :

Code de la Sécurité sociale

Art. L. 311-3. - Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'impose l'obligation prévue à l'article L. 311-2, même s'ils ne sont pas occupés dans l'établissement de l'employeur ou du chef d'entreprise, même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail et même s'ils sont rétribués en totalité ou en partie à l'aide de pourboires :

1°) les travailleurs à domicile soumis aux dispositions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail ;

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>17°) Les personnes agréées qui accueillent des personnes âgées ou handicapées adultes et qui ont passé avec celles-ci à cet effet un contrat conforme aux dispositions du cinquième alinéa de l'article 6 de la loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes.</p>		<p>"18° Les vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse visés aux paragraphes I et II de l'article 13 ter de la loi n° du tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi, non immatriculés au registre du commerce ou registre des métiers."</p>	
		<p>IV - Un arrêté pris par le ministre chargé de la sécurité sociale fixe les bases forfaitaires applicables au calcul des cotisations dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail, des allocations familiales, ainsi que des autres charges recouvrées par les URSSAF, auxquelles sont assujetties les rémunérations des personnes visées au 18° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.</p>	
		<p>Les obligations résultant des articles R. 312-4 et R. 243-6 du code de la sécurité sociale sont à la charge du mandant ou de l'éditeur sur option de ce dernier lorsqu'il n'est pas le mandant du vendeur-colporteur de presse.</p>	
		<p>V - Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 1er janvier 1991.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p> <p><i> Livre sixième</i></p> <p>Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail</p> <p>Titre II</p> <p>Obligations des employeurs</p> <p><i> Art. L. 620-2.-</i> Les chefs des établissements, autres que ceux employant des salariés définis à l'article 992 du Code rural, affichent les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.</p> <p><i> Livre deuxième</i></p> <p>Réglementation du travail</p> <p>Titre I</p> <p>Conditions du travail</p> <p>Chapitre II</p> <p>Durée du travail</p> <p><i> Section III</i></p> <p>Heures supplémentaires</p> <p><i> Art. L. 212-5 (6 derniers alinéas).-</i> Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.</p> <p>Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.</p> <p>Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p> <p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p>	<p>Art. 14.</p> <p>I - L'article L. 620-2 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Art. 14.</p> <p>i - Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 14.</p> <p>I. - Non modifié</p>
	<p>- Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles au sens de l'article L. 212-5 ou lorsque les dispositions de l'article L. 212-8 sont mises en oeuvre dans l'entreprise, l'affichage prévu à l'alinéa précédent doit comprendre la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme indicatif de la modulation mentionné au 4° de l'article L. 212-8-4.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par l'Assemblée
Nationale en 1ère lecture**

Propositions de la Commission

2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Art. L. 212-8.- I. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée.

Ces conventions ou accords entraînent l'application des dispositions de l'article L. 212-8-1.

II.- Les conventions ou accords mentionnés au paragraphe I peuvent en outre prévoir que, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne donnent lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article L. 212-5, ni au repos compensateur rendu obligatoire par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu.

Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Les heures effectuées au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants.</p>			
<p>III.- Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement prévus aux paragraphes I et II sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-9.</p>			
<p>Art. L. 212-8-4.- (premier et cinquième alinéas) La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il comporte obligatoirement des dispositions concernant :</p> <p>.....</p>			
<p>4° Le programme indicatif concernant la mise en oeuvre de la modulation ;</p>	<p>«Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les chefs d'établissement doivent établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail de chacun des salariés concernés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.»</p>	<p>«Lorsque ...</p> <p>... de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective de chacun des salariés ...</p>	
<p><i>Livre sixième</i> Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail</p>			
<p>Titre I Services de contrôle</p>			
<p>Chapitre I Inspecteur du travail</p>			
<p>Art. L. 611-9 (deux premiers alinéas).- Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus ... présent code ou ... n de loi ou de ... e au régime du</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Les chefs d'établissement doivent tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, le ou les documents existant dans l'établissement qui lui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.</p>	<p>II - Au deuxième alinéa de l'article L. 611-9 du code du travail les mots : «pendant une durée d'un an» sont remplacés par les mots : «pendant une durée de cinq ans».</p>	<p>II.- Non modifié</p>	<p>II - Au deuxième alinéa...</p>
	<p>Art. 15.</p>	<p>Art. 15.</p>	<p>Art. 15.</p>
	<p>Avant le 1er janvier 1992, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés doivent prévoir des compensations au travail de nuit occasionnel ou régulier notamment sous forme de repos compensateur ou de majoration de rémunération. La forme et les modalités de ces compensations sont définies par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise.</p>	<p>Avant...</p>	<p>Avant...</p>
		<p>... rémunération ou sous ces deux formes conjuguées. La forme...</p>	
		<p>... d'entreprise.</p>	<p>... d'entreprise ou d'établissement.</p>
<p>TITRE II Obligations des employeurs</p>			
<p>Art. L. 620-1.- (Premier, deuxième et sixième alinéas) Toute personne qui se propose d'occuper du personnel quelle qu'en soit l'importance, dans un établissement mentionné à l'article L. 200-1 doit, avant d'occuper ce personnel en faire la déclaration.</p>			
<p>Une déclaration préalable doit en outre être faite :</p>			
	<p>TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES</p>	<p>TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES</p>	<p>TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES</p>
	<p>Art. 16.</p>	<p>Art. 16.</p>	<p>Art. 16.</p>
<p>4° Si un établissement n'occupant pas d'enfants de moins de dix-huit ans ou de femmes, se propose d'en occuper ;</p>	<p>A l'article L. 620-1 du code du travail, le 4° est supprimé.</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres- restaurant</p>	<p>Art. 17.</p> <p>Au deuxième alinéa de l'article 18 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions de travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurant, les mots : «...de plus de douze ans...» sont remplacés par les mots : «...de treize ans au moins...».</p>	<p>Art. 17.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 17.</p> <p>Sans modification</p>
<p>Titre II Emploi des jeunes</p>			
<p>Art. 18 (2e alinéa).- Les arrêtés ministériels ci-dessus prévus pourront notamment prévoir des dérogations à l'application des dispositions résultant de l'article 5 de la présente ordonnance pour des travaux légers effectués pendant les vacances scolaires soit par des enfants âgés de plus de 14 ans, soit par des enfants de plus de 12 ans lorsque ces travaux sont exécutés, sous la surveillance du père, de la mère, ou du tuteur, salarié dans la même entreprise.</p>			
<p>Code de la sécurité sociale</p>			
<p>Art. L. 412-8. Outre les personnes mentionnées à l'article L. 412-2, bénéficient également des dispositions du présent livre, sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'Etat :</p>			
<p>1°) les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur service ;</p> <p>.....</p>			
<p>10°) les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion instituée par la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur insertion, dans des conditions déterminées par décret.</p> <p>.....</p>		<p>Art. 18.</p> <p>I. - A l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 11° ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 18.</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>En ce qui concerne les personnes mentionnées aux 1°, 2° et 3° du présent article et non assujetties aux assurances sociales en vertu du livre III, le décret en Conseil d'Etat et, pour les personnes mentionnées aux 4°, 5°, 6°, 7°, 9° et 10° prévues par ceux-ci, des décrets déterminent à qui incombent les obligations de l'employeur. Pour les personnes qui ne sont pas rémunérées ou ne reçoivent pas une rémunération normale, ils fixent les bases des cotisations et celles des indemnités.</p>		<p>"11° les demandeurs d'emploi, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur participation à des actions d'aide à la création d'entreprise ou d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement de la recherche d'emploi dispensés ou prescrites par l'Agence nationale pour l'emploi."</p>	
<p><i>Livre IV</i> Accidents du travail et maladies professionnelles (Dispositions propres et dispositions communes avec d'autres branches)</p>		<p>II. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, après les références : "aux 4°, 5°, 6°, 7°, 9° et 10°", est ajoutée la référence : "et 11°".</p>	
<p>Titre Ier Généralités. Dispositions propres à certains bénéficiaires</p>		<p>Art 19</p>	<p>Art 19</p>
<p>Chapitre III Dispositions applicables aux personnes indemnisées en application de textes particuliers. Régimes distincts</p>		<p>I. - Il est créé, à la section I du chapitre III du titre premier du livre IV du code de la sécurité sociale, une sous section 4 ainsi intitulée :</p>	<p>1. - Non modifié</p>
<p><i>Section 1 - Dispositions applicables aux assurés indemnisés en application de textes particuliers</i></p>		<p>"Sous-section 4. - Accidents survenus ou maladies constatées dans un pays autre que l'Algérie, alors placé sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France, avant la date d'accession de ce pays à l'indépendance"</p>	
<p>Décret n° 74-487 du 17 mai 1974 tendant à diverses mesures en faveur des Français d'outre-mer titulaires de rentes d'accidents du travail</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Art 1er. - Les personnes de nationalité française résidant en France et qui, à la suite d'un accident du travail survenu ou d'une maladie professionnelle constatée dans un pays autre que l'Algérie, alors placé sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France, avant la date d'accession de ce pays à l'indépendance, sont titulaires d'une rente servie en application de la législation qui était en vigueur dans ce pays, reçoivent une allocation.</p>	<p>L'allocation ne peut être attribuée à la victime que lorsque par suite d'un ou de plusieurs accidents du travail ou maladies professionnelles, le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10 pour 100.</p>	<p>II. - Les articles premier, 3, 4 et 6 du décret n° 74-487 du 17 mai 1974 tendant à diverses mesures en faveur des Français d'outre-mer titulaires de rentes d'accidents du travail sont codifiés respectivement aux articles L. 413-11-1, L. 413-11-2, L. 413-11-3 et L. 413-11-4, insérés à la sous-section 4 de la section 1 du chapitre III du titre premier du livre IV du code de la sécurité sociale.</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Cette allocation s'ajoute à la rente et, le cas échéant, aux majorations de la rente qui seraient prévues par la législation en vigueur dans l'Etat considéré, à due concurrence des avantages qui seraient dus, en vertu des dispositions intervenues ou à intervenir en France, si l'accident survenu ou la maladie constatée avait été régi par la législation applicable, à la date de sa survenance ou de sa première constatation médicale, sur le territoire métropolitain.</p>	<p>Art. 3 - L'allocation est à la charge de l'Etat.</p>	<p>III - Le premier alinéa de l'article L. 413-11-2 du code de la sécurité sociale est remplacé par l'alinéa suivant :</p> <p>"L'allocation est à la charge du Fonds commun prévu à l'article L. 437-1 du présent code."</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Dans la limite du montant de cette allocation, l'Etat est subrogé dans les droits du bénéficiaire à l'égard de tout débiteur de majorations de rente ou d'avantages de même nature.</p>		<p>IV - Au deuxième alinéa de l'article L. 413-11-2 du code de la sécurité sociale, les mots : "l'Etat est subrogé", sont remplacés par les mots : "le Fonds commun mentionné à l'article L. 437-1 est subrogé".</p>	<p>IV - Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. 4 - La condition de résidence en France prévue à l'article premier ci-dessus s'apprécie à la date à laquelle les intéressés demandent le bénéfice du présent décret. L'allocation n'est plus versée dès que cette condition cesse d'être remplie.</p>	<p>Art. 6 - L'allocation est liquidée et payée pour le compte de l'Etat par la caisse des dépôts et consignations.</p>	<p>V - A l'article L. 413-11-3 du code de la sécurité sociale, les mots : "prévue à l'article premier ci-dessus" sont remplacés par les mots : "prévue à l'article L. 413-11-1".</p>	<p>V - A l'article L. 413-11-3...</p>
<p>Loi n° 61-1439 du 26 décembre 1961 relative à l'accueil et à la réinstallation des Français d'outre-mer</p>	<p>Art. 1er. - Les Français, ayant dû ou estimé devoir quitter, par suite d'événements politiques, un territoire où ils étaient établis et qui était antérieurement placé sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France, pourront bénéficier du concours de l'Etat, en vertu de la solidarité nationale affirmée par le préambule de la Constitution de 1946, dans les conditions fixées par la présente loi.</p>	<p>VI - A l'article L. 413-11-4 du code de la sécurité sociale, les mots : "pour le compte de l'Etat" sont supprimés.</p>	<p>...l'article L. 413-11-1 et les mots : "du présent décret" sont remplacés par les mots : "des articles L.413-11-1 à L. 413-11-4 du présent code".</p>
<p>Ce concours se manifeste par un ensemble de mesures de nature à intégrer les Français rapatriés dans les structures économiques et sociales de la Nation.</p>	<p>Art. 1er. - Les Français, ayant dû ou estimé devoir quitter, par suite d'événements politiques, un territoire où ils étaient établis et qui était antérieurement placé sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France, pourront bénéficier de la solidarité nationale affirmée par le préambule de la Constitution de 1946, dans les conditions fixées par la présente loi.</p>	<p>VII - Le début de l'article premier de la loi n° 61-1439 du 26 décembre 1961 relative à l'accueil et à la réinstallation des Français d'outre-mer est ainsi rédigé :</p>	<p>VI - Non modifié</p>
		<p>"Les Français, ayant dû ou estimé devoir quitter, par suite d'événements politiques, un territoire où ils étaient établis et qui était antérieurement placé sous la souveraineté, le protectorat ou la tutelle de la France, pourront bénéficier de la solidarité nationale affirmée par le préambule de la Constitution de 1946, dans les conditions fixées par la présente loi.</p> <p>"Cette solidarité se manifeste ... (le reste sans changement)."</p>	<p>VII - Non modifié</p>
		<p>VIII - Les dispositions du présent article entrent en vigueur le 1er décembre 1990.</p>	<p>VIII - Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p>		<p>Art. 20</p>	<p>Art. 20</p>
<p><i>Art. L.324-12. - (1er alinéa) Les infractions aux interdictions mentionnées à l'article L. 324-9 sont constatées par les officiers et agents de police judiciaire, les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes, les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre et des inspecteurs des lois sociales en agriculture au moyen de procès-verbaux transmis directement au parquet.</i></p>		<p>Le premier alinéa de l'article L. 324-12 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p><i>"Art. L.324-12. - Les infractions aux interdictions mentionnées à l'article L. 324-9 sont constatées par les officiers et agents de police judiciaire, les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes, les agents agréés et assermentés à cet effet des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole, les inspecteurs du travail et fonctionnaires de contrôle assimilés au sens de l'article L. 611-10 du présent code, au moyen des procès verbaux transmis directement au parquet."</i></p>	<p><i>"Art. L.324-12. - Les infractions...</i></p>
			<p><i>...agréés à cet effet et assermentés...</i></p>
			<p><i>... au parquet."</i></p>
<p><i>Art. L. 231-1. - Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.</i></p>			
<p>Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements mentionnés à l'article L.792 du code de la santé publique et les établissements de soins privés.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Sont également soumis aux dispositions du présent titre les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.</p>		<p style="text-align: center;">Art. 21</p> <p>I - L'article L. 231-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">"Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. Un décret d'application fixera les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement."</p> <p>II - Il est inséré, après l'article L. 231-2-1 du code du travail un article L. 231-2-2 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">"Art. L. 231-2-2 - Des commissions d'hygiène et de sécurité composées des représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement, présidées par le chef d'établissement, sont instituées dans chaque lycée technique ou professionnel .</p>	<p style="text-align: center;">Art. 21</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en 1ère lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 263-7 Les articles L. 231-4, L. 231-5, L. 263-1 à L. 263-6 ne sont pas applicables aux établissements de l'Etat.</p>		<p>"Elles sont chargées de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement et notamment dans les ateliers.</p> <p>"Un décret d'application fixera les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions, notamment en ce qui concerne la composition et les modalités de fonctionnement des commissions d'hygiène et de sécurité."</p> <p>III - L'article L. 263-7 du code du travail est complété par les mots : "ni aux ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel."</p>	