

N° 465

SÉNAT

TROISIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1984-1985.

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 juillet 1985.

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, relatif aux congés de conversion.

par M. Jean MADELAIN,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Bernard Lemarié, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Robert Schwint, *vice-présidents* ; Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, *secrétaires* ; MM. Jean Amelin, José Balarello, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Paul Bénard, Jean Béranger, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Louis Boyer, Louis Caiveau, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, André Diligent, Franz Duboscq, Marcel Gargar, Claude Huriet, Roger Husson, André Jouany, Louis Lazuech, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Lucien Neuwirth, Marc Plantegenest, Raymond Poirier, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Edouard Soldani, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 2912, 2913 et in-8° 867.

Sénat : 459 (1984-1985).

Emploi, activité.

SOMMAIRE

	Pages
Travaux de la Commission	5
Audition des organisations syndicales	9
Introduction	14
PREMIÈRE PARTIE : LES EXPÉRIENCES DANS LES SECTEURS DE LA SIDÉRURGIE ET DES CHANTIERS NAVALS	15
I. — La convention générale de protection sociale de la sidérurgie du 24 juillet 1984	15
1° La durée du C.F.C.	15
2° Les bénéficiaires du C.F.C.	15
3° La situation juridique des bénéficiaires	15
4° La procédure de mise en œuvre	16
5° Le contenu du C.F.C.	16
6° Propositions de l'employeur au cours ou à l'issue du C.F.C.	17
7° Garanties sociales offertes aux salariés	17
8° Financement des C.F.C. et de leurs formations	17
II. — Le protocole d'accord du 13 novembre 1984 relatif à la mise en œuvre, dans la construction et la réparation navales, des conventions de conversion	18
1° La durée du congé de conversion	18
2° Les bénéficiaires du congé de conversion	18
3° La procédure de mise en œuvre	18
4° Le contenu du congé de conversion	19
5° Proposition de l'employeur au cours ou à l'issue du congé de conversion	19
6° Garanties sociales offertes aux salariés en congé de conversion	19
7° Financement des congés de conversion et des formations correspondantes	20
III. — La mise en œuvre de ces conventions	20
DEUXIÈME PARTIE : LES PROPOSITIONS FORMULÉES PAR LES PARTE- NAIRES SOCIAUX	21
I. — Le projet patronal : les nouveaux contrats de conversion	21
1° Les propositions des organisations patronales	21
a) Le but des contrats de conversion	21
b) La procédure de mise en œuvre	21
c) Les effets sur le contrat de travail	22

	Pages
	—
d) La durée	22
e) Le statut des salariés	22
f) La formation	23
g) Le financement	23
h) La situation des salariés à l'expiration d'un contrat de conversion	23
i) La situation des salariés qui refusent un contrat de conversion	24
2° Les critiques présentées par les cinq confédérations syndicales	24
a) L'extension du champ d'application	24
b) L'effet sur le contrat de travail	24
c) L'autorisation administrative de licenciement	24
d) La négociation au niveau de la branche et de l'entreprise	24
II. — Le projet Force ouvrière	25
1° La procédure et les conséquences des contrats de conversion	25
2° Le statut des salariés	25
3° Le financement	26
4° La formation pendant le contrat de conversion	26
5° La formation après le reclassement	26
6° Les conditions d'entrée en vigueur du dispositif	26
TROISIÈME PARTIE : LE PROJET GOUVERNEMENTAL DE CONTRAT FORMATION-RECLASSEMENT (C.F.R.) DE JANVIER 1985	29
I. — La situation du salarié	29
II. — Le financement des C.F.R.	30
III. — Le coût du dispositif	31
QUATRIÈME PARTIE : LE PROJET DE LOI SUR LES CONGÉS DE CONVERSION	35
I. — Les mesures préalables au projet de loi	35
1° Les travaux d'utilité collective (T.U.C.) pour les jeunes de seize à vingt et un ans	35
2° Le travail à temps partiel	35
3° Les contrats à durée déterminée	35
4° Le regroupement de plusieurs chefs d'entreprise pour l'emploi d'un même salarié	36
II. — Le dispositif du projet de loi	36
III. — Les précisions apportées par le Ministre	37
1° Le volontariat des entreprises	37
2° Un complément à la législation sur les licenciements économiques	37
3° Une incitation à la négociation collective	37
4° L'élaboration d'un statut de réinsertion professionnelle des licenciés éco- nomiques	38
5° Le financement	38

	— Pages
IV. — L'apport de l'Assemblée nationale	39
V. — Les inquiétudes manifestées par les partenaires sociaux	39
1° Utilisation par l'administration de son pouvoir d'autorisation en matière de licenciement économique	39
2° Absence de mesures de financement	39
3° Contenu des actions de reclassement	40
4° Avenir de la négociation collective	40
VI. — Les crédits budgétaires nécessaires au financement des congés de conversion	40
1° Le coût des congés de conversion en 1985 et 1986	40
2° Les perspectives d'exécution du chapitre 44-74 « Fonds national de l'emploi » du budget Travail-Emploi pour 1985	41
3° Les interrogations de la Commission	42
Conclusion	43
Question préalable	45
Tableau comparatif	47

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, la Commission a procédé, le mardi 16 juillet 1985, à l'audition de M. Michel Delebarre, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, sur le projet de loi n° 459 (1984-1985), adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif aux congés de conversion.

Le Ministre, après avoir souligné que l'économie française connaissait 412.000 licenciements économiques par an et estimé que le projet de loi pourrait s'appliquer à 25.000 bénéficiaires en 1985 et à 70.000 en 1986, a exposé les cinq caractéristiques du projet de loi :

- 1° Le volontariat des entreprises et des salariés.
- 2° Un complément à la procédure de licenciement économique.
- 3° Un dispositif qui laisse toute sa place à la négociation collective.
- 4° La mise en place d'un statut professionnel de licencié économique.
- 5° Un financement assuré à 50 % maximum par l'Etat, et le reste par l'entreprise.

Le Ministre a, ensuite, exposé brièvement le dispositif du projet de loi et répondu au questionnaire que lui avait transmis le Rapporteur.

Il a précisé les situations dans lesquelles s'appliqueraient les congés de conversion et les formes dans lesquelles ils devraient être proposés et acceptés ou non par les salariés.

Il a indiqué que l'allocation de formation serait égale à 65 % du salaire brut de référence et ne devrait pas être inférieure à 85 % du S.M.I.C.

Il a précisé que les crédits destinés à financer la mesure s'élèveraient à 250 millions de francs pour 1985 et à 1,4 milliard de francs pour 1986.

Il a énuméré les diverses actions destinées à favoriser le reclassement des salariés.

Il a apporté des précisions sur le contenu de la convention de conversion.

Il a indiqué que les congés de conversion auraient une durée minimale de quatre mois et maximale de dix mois.

Il a dit que les personnes en congé de conversion ne seraient pas comptabilisées parmi les chômeurs mais qu'elles seraient prises en compte dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux.

Il a précisé que les cotisations assises sur les salaires ne s'appliqueraient pas à l'allocation de conversion et que la déductibilité pour l'établissement de l'impôt sur les sociétés allait de soi.

Il a énuméré les mesures réglementaires qui seraient prises pour compléter la loi.

Il a, enfin, indiqué au Rapporteur que le licenciement économique des salariés serait de droit à l'issue du congé de conversion et lui a précisé les modalités selon lesquelles serait accordée l'autorisation administrative de licenciement.

Il s'est, par ailleurs, engagé à présenter de façon plus régulière au Parlement son rapport annuel sur le Fonds national de l'emploi (F.N.E.).

Il a, également, apporté des précisions en matière de protection des bénéficiaires d'un congé de conversion en cas d'accident du travail, à M. André Rabineau.

Il a développé le mécanisme du financement des congés de conversion, en 1985, à la demande du président Fourcade.

Il a indiqué à M. Hector Viron les perspectives de reclassement des salariés en fin de congé de conversion et confirmé à M. Arthur Moulin la possibilité d'amender le texte par voie d'accords collectifs.

Enfin, au président qui exprimait sa réserve sur le dépôt trop hâtif d'un texte risquant de bloquer les négociations des partenaires sociaux et qui lui demandait quand serait définie l'enveloppe budgétaire nécessaire pour financer le texte en 1986, le Ministre a répondu que le projet de loi avait pour but de relancer la négociation collective et qu'il attendait les « lettres-plafond » du ministre de l'Economie, des Finances et du Budget pour pouvoir déterminer les crédits 1986.

Après une brève suspension de séance, M. Jean Madelain, confirmé dans ses fonctions de rapporteur, a rendu compte à ses collègues des auditions des partenaires sociaux auxquelles il avait procédé avec le président de la commission, le vendredi 12 juillet 1985.

Il a successivement exposé les points de vue des deux organisations patronales, le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E., ainsi que ceux des cinq organisations de salariés, la C.F.T.C., la C.G.T., la C.G.C., la C.F.D.T. et la C.G.T.-F.O.

Il a, ensuite, indiqué que les inquiétudes des partenaires sociaux s'étaient cristallisées sur :

- les risques de pressions administratives et financières de l'Etat sur les entreprises ;
- l'absence de mesures de financement du texte ;
- le contenu des actions de reclassement dont bénéficieraient les salariés ;
- et le souci de relancer la négociation collective.

Sur la base de ces arguments, le Rapporteur a proposé à ses collègues de demander au Gouvernement le report de l'examen du projet de loi à la prochaine session ordinaire afin de pouvoir procéder à une étude approfondie du texte.

Après que MM. André Rabineau, Arthur Moulin et Hector Viron eurent exprimé leur accord sur les termes de cette déclaration et que MM. Pierre Bastié et Gérard Roujas eurent indiqué leur désapprobation, la Commission a adopté la proposition du Rapporteur par vingt-deux voix contre deux.

Sous la présidence de M. Jean Chérioux, vice-président, la Commission a procédé, le mardi 23 juillet 1985, à l'examen du projet de loi n° 459 (1984-1985), adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif aux congés de conversion, et dont le rapporteur est M. Jean Madelain.

Le Rapporteur a, tout d'abord, exposé les expériences de congés de conversion mises en œuvre par voie conventionnelle dans la sidérurgie, en juillet 1984, et dans la construction et la réparation navales, en novembre 1984. Il a, ensuite, présenté les propositions formulées en la matière par les partenaires sociaux, à savoir le projet patronal des nouveaux contrats de conversion et le projet de la C.G.T.-F.O. présenté le 4 juillet 1985. Ce dernier projet est une solution de compromis et

pourrait constituer une base de départ pour une nouvelle concertation. Le Rapporteur a indiqué que les assurances reçues lors des auditions des partenaires sociaux, ainsi que la relance de la politique contractuelle avec le récent succès de la négociation sur l'U.N.E.D.I.C., lui permettent de penser qu'une solution conventionnelle pourrait être trouvée pour les congés de conversion sur la base du projet de F.O.

M. Jean Madelain a, ensuite, présenté le projet gouvernemental de contrat de formation-reclassement de janvier 1985 qui a servi de base à la concertation engagée entre le Ministre et les partenaires sociaux. Ce projet n'ayant pas été retenu en raison de son coût, le Gouvernement a présenté au Parlement un projet de loi nettement moins ambitieux.

Le Rapporteur a indiqué les caractéristiques de ce texte fort court par lequel le Gouvernement demande au Parlement de lui accorder un blanc-seing sans lui donner les précisions nécessaires à sa complète information.

Le Rapporteur a insisté sur :

— *l'imprécision* d'un texte présenté à la hâte dans le but de retirer des statistiques du chômage un nombre indéterminé de futurs licenciés économiques ;

— *l'absence de crédits prévisibles* au chapitre du « Fonds national de l'emploi » pour financer le système ;

— *l'insuffisance des actions de formation* envisagées ;

— et, enfin, la possibilité de *relancer*, sur la base des propositions F.O., *une négociation* prématurément interrompue.

Il a, en conséquence, demandé à ses collègues de proposer au Sénat l'adoption de la question préalable prévue à l'article 44, alinéa 3, du Règlement.

M. Jean Chérioux, après avoir rappelé la proposition faite par la Commission de reporter la discussion du projet de loi à la session d'automne, a indiqué son accord avec la position du Rapporteur qu'il a déclaré être la seule possible à l'encontre de l'attitude gouvernementale.

Après que M. Pierre Bastié ait manifesté son désaccord, la Commission a adopté les conclusions du rapport de M. Jean Madelain.

**COMPTE RENDU DES AUDITIONS
AUXQUELLES ONT PROCÉDÉ LE PRÉSIDENT
ET LE RAPPORTEUR DE LA COMMISSION
SUR LE PROJET DE LOI RELATIF
AUX CONGÉS DE CONVERSION,
LE VENDREDI 12 JUILLET 1985**

C.F.T.C.

MM. Deleu et Laborde.

Les représentants de la C.F.T.C. ont mis l'accent sur le *rôle des partenaires sociaux*.

Ils ont ainsi rappelé l'initiative qu'ils avaient prise en juillet 1984 pour relancer l'action des commissions paritaires de l'emploi.

Ils ont beaucoup regretté l'échec de la négociation sur les congés de conversion le 24 juin dernier. Dans ces conditions, ils estiment que le projet de loi répond au souhait minimal d'extension du système de formation-reconversion déjà appliqué dans la sidérurgie et les chantiers navals. Ils ont néanmoins insisté sur le fait que ce projet était limité dans ses ambitions.

Ils ont exprimé leur crainte que l'administration ne dispose de prérogatives exorbitantes à l'occasion de la mise en œuvre de la procédure de licenciement, pour imposer les congés de conversion aux entreprises.

En conclusion, ils doutent que les pouvoirs publics disposent des moyens nécessaires pour exploiter au mieux les possibilités de la nouvelle législation. Ils estiment que les représentants des partenaires sociaux peuvent agir sur le terrain de manière beaucoup plus efficace.

C.G.T.

MM. Legoix et Relave.

Les représentants de la C.G.T. se sont élevés contre l'absence de garantie de reclassement et la diminution de revenu que subiront les salariés optant pour les congés de conversion.

Ils ont critiqué la différence de régime introduite entre les employeurs exonérés de cotisations de sécurité sociale et les salariés astreints à un précompte de 1 % sur leur allocation de conversion.

Ils ont également posé le problème du maintien de certains avantages sociaux.

En bref, le congé de conversion ainsi proposé n'apporte aucune garantie aux salariés et s'applique pendant une durée nettement insuffisante.

La C.G.T. estime donc qu'en l'absence d'une véritable politique de l'emploi, les mesures gouvernementales ne peuvent pas constituer des solutions d'attente convenables.



C.N.P.F.

MM. Chotard, de Mourgues et Archambaud.

Les représentants du C.N.P.F. ont indiqué qu'ils n'étaient pas opposés à une négociation sur les congés de conversion par un accord-cadre F.N.E. à condition que cette négociation ne conduise pas à l'instauration de rigidités nouvelles pour les entreprises.

Or les récentes déclarations du ministre du Travail conduisent le C.N.P.F. à être très réservé sur le projet de loi et à s'opposer à toute obligation de négociation de branche.

La différence constatée entre les déclarations ministérielles et le projet de loi amène à s'interroger sur la motivation essentielle du projet de loi qui pourrait n'être qu'une nouvelle forme de camouflage des statistiques du chômage.

M. Chotard a indiqué les deux points d'accord du C.N.P.F. avec les positions prises par F.O., à savoir :

— le transfert de l'autorisation administrative de licenciement de l'inspection du travail à la direction départementale, tout salarié non reclassé se trouvant par là même licencié,

— l'interprétation de la notion de suspension du contrat de travail interdisant aux bénéficiaires du congé de conversion de revenir dans leur entreprise pour y mener des actions revendicatives.

M. Chotard a indiqué que, dans l'hypothèse où un texte de loi ne serait pas voté avant la fin du mois de juillet et où le C.N.P.F. serait saisi d'une nouvelle proposition de F.O., il s'engagerait personnellement à plaider en faveur de la reprise de la négociation contractuelle.

Les représentants du C.N.P.F. ont conclu sur la difficulté d'accepter un texte qui fournirait à l'inspection du travail les moyens de faire pression sur les entreprises à l'occasion de la mise en œuvre de la procédure de licenciement et qui permettrait un camouflage statistique des licenciements économiques.

Il a exprimé ses craintes sur la liberté effective des P.M.E. de mettre en place ou non des congés de conversion dans le cas d'accord de branche.

Enfin il a exprimé la crainte que la *demande d'autorisation administrative de licenciement ne soit l'occasion pour l'administration d'exercer des pressions sur les entreprises.*

C.G.P.M.E.

M. Brunet.

Le représentant de la C.G.P.M.E. a estimé bon que le projet de loi mette en place un système fondé sur le volontariat.

Il s'est interrogé sur l'étendue de l'exonération de la contribution patronale et s'est inquiété sur le caractère fictif du maintien du contrat de travail notamment en ce qui concerne la qualité d'électeurs des salariés et l'application des seuils sociaux.

F.O.

M. Potelet.

Le représentant de F.O. a indiqué que la déclaration de M. Bergeron le 11 juillet 1985 fixait la position actuelle de F.O.

F.O. regrette beaucoup l'échec des négociations.

M. Potelet a indiqué que son organisation restait disponible pour négocier le dispositif des congés de conversion, soit dans le cadre du projet de loi pour les mesures d'application, soit, en l'absence de texte, sur la base des propositions faites par F.O.

En matière de licenciement F.O. propose un renversement de la procédure, l'entreprise annonçant d'emblée le nombre de congés de conversion qu'elle souhaite engager avant de solliciter l'autorisation administrative.

C.F.D.T.

MM. Kaspar et Bodin, Mme Notat.

Les représentants de la C.F.D.T. ont mis l'accent sur la négociation conventionnelle.

Ils ont souligné l'intérêt du cadre législatif en ce qu'il favorise les négociations de branche, dans un premier temps, et en ce qu'il permet, dans un second temps, la généralisation du système.

La C.F.D.T. proposerait ainsi d'introduire dans le texte un mécanisme qui permettrait aux entreprises ayant signé un accord de branche, de mettre en œuvre les premières les congés de conversion.

Les représentants de la Confédération ont regretté, comme l'ensemble des autres représentants auditionnés, le manque de précision du texte en ce qui concerne le financement du système. Ils ont souligné, en outre, la différence de rémunération qui risquait de s'instaurer entre les salariés en congé de conversion et les stagiaires de la formation professionnelle.

Ils ont, enfin, indiqué que les salariés en congé de conversion devaient figurer dans la catégorie 5 des demandeurs d'emploi et que les statistiques concernant cette catégorie devraient être publiées.

C.G.C.

M Mandinaud.

Le représentant de la C.G.C. a estimé que l'intérêt du projet de loi résidait dans l'établissement d'un cadre favorisant les négociations de branche et évitant les disparités entre petites et moyennes entreprises.

Il a souligné l'imprécision du projet de loi en matière de financement. Le financement ne pourrait être, selon lui, que budgétaire, l'U.N.E.D.I.C. ou le F.N.E. étant actuellement dans l'incapacité de soutenir cette action.

Il a regretté que le texte n'indique pas les différentes formations possibles, les catégories de salariés concernées et ne prévoit pas une obligation de bilan annuel établi par les commissions paritaires de l'emploi.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi qui nous est soumis aujourd'hui s'inspire des mesures prises il y a plus d'un an afin d'instaurer des congés-conversion dans la sidérurgie et la construction navale.

Il vient également compléter une série d'initiatives prises par le Gouvernement depuis la fin de l'année 1984 visant à diminuer le nombre des demandeurs d'emploi.

Enfin après six mois de discussions stériles, le projet de loi sur les congés de conversion arrive devant le Parlement, dépouillé de beaucoup des ambitions que le Gouvernement avait placées en lui au début de l'année.

Le Gouvernement est désormais désireux, pour des raisons que chacun connaît, de faire aboutir rapidement son projet. Il a donc incité les partenaires sociaux à négocier rapidement sur la base de ses propositions. Cependant, les organisations syndicales et patronales n'ayant pas pu trouver un terrain d'entente, les discussions ont été rompues le 24 juin. Cet échec a amené le Gouvernement à réviser son projet et à minimiser ses ambitions.

Nous étudierons en premier lieu les expériences antérieures dans les domaines de la sidérurgie et des chantiers navals, en second lieu les propositions qui ont été faites par les divers partenaires sociaux, en troisième lieu, le projet initial du Gouvernement et enfin le texte qui nous est soumis aujourd'hui.

PREMIÈRE PARTIE

LES EXPÉRIENCES MENÉES DANS LES SECTEURS DE LA SIDÉRURGIE ET DES CHANTIERS NAVALS

Des expériences de congés de conversion ont été mises en œuvre par voie conventionnelle dans la sidérurgie et dans la construction et la réparation navales.

I. — LA CONVENTION GÉNÉRALE DE PROTECTION SOCIALE DE LA SIDÉRURGIE DU 24 JUILLET 1984

Cette convention a mis en place des contrats de formation-conversion (C.F.C.) sur la base des dispositions de l'article L. 322-1 du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre du Fonds national de l'emploi et des conventions passées avec l'Etat au titre de l'article R. 322-1.

Les points principaux concernant le statut des agents concernés par ces contrats sont les suivants :

1° La durée du C.F.C. est de deux ans maximum.

2° Les bénéficiaires du C.F.C. sont :

— des salariés dont l'emploi est supprimé et dont l'âge est inférieur à quarante-cinq ans.

— Toutefois la limite d'âge peut être relevée à cinquante ans pour les agents ayant un projet personnel de reclassement extérieur impliquant une formation de conversion ou pour les agents volontaires.

3° La situation juridique des bénéficiaires.

Ils sont en situation de privation partielle d'emploi afin d'être disponibles pour suivre une formation.

4° La procédure de mise en œuvre :

— *Avant toute proposition de C.F.C.* le comité d'établissement sera saisi et consulté, dans les formes prévues à l'article L. 321-4 du Code du travail, avec toutes informations utiles sur les emplois supprimés et le nombre de salariés concernés.

Il est à noter à cette occasion que les représentants du personnel et les organisations syndicales signataires de la convention seront consultées et informées sur les formations dispensées durant les C.F.C., ainsi que les comités d'établissements, les commissions ou groupes de travail sur les problèmes de formation et les commissions de bassin.

— *Une proposition de C.F.C.* est faite à l'intéressé au cours d'un entretien individuel. Il dispose alors d'un délai de trente jours pour choisir entre :

- *le contrat de formation-conversion (C.F.C.)* pendant lequel il bénéficie d'une garantie de ressources brute égale à 70 % d'une référence individuelle correspondant à son dernier salaire. De cette rémunération sont précomptées les cotisations mises à la charge des chômeurs ainsi que ses cotisations de prévoyance ;

- *la capitalisation C.F.C.* : dans le cas d'un projet personnel de réinsertion professionnelle, le salarié peut opter pour une formule qui lui permet à la fin de son contrat de travail de percevoir une somme correspondant à 65 % de la ressource à laquelle il aurait eu droit pendant les deux années de C.F.C.

En cours de C.F.C., le salarié peut demander également la capitalisation de ses droits restant à courir.

L'indemnité de licenciement conventionnelle se cumule avec le versement de la capitalisation.

5° Le contenu du C.F.C.

— *Le C.F.C. doit prévoir une formation* permettant au salarié d'occuper un emploi nouveau. Cette formation pourra revêtir la forme de stage pratique d'initiation en entreprise, de formation en alternance ou de « toutes autres modalités de formation » en vue de faciliter les embauchages. Elle devra s'articuler avec les plans de formation.

— Pour suivre cette formation, le salarié pourra être *dispensé d'activité*.

— Il pourra également être *rappelé au travail* dans la mesure où cela n'affectera pas sa formation. Dans ce cas, il sera rémunéré sur la base de son ancien salaire ou de la garantie de ressources brute.

6° Propositions de l'employeur au cours ou à l'issue du C.F.C.

L'employeur proposera au salarié deux emplois à durée non limitée et en accord avec ses aptitudes.

En cas de refus de ces propositions, l'employeur pourra licencier le salarié.

7° Garanties sociales offertes au salarié :

— Bénéfice de ses droits en matière de sécurité sociale et d'accidents du travail.

-- Bénéfice de son régime de prévoyance, moyennant versement de ses cotisations.

— Validation de la période de C.F.C. pour l'assurance vieillesse.

— Application des dispositions légales et conventionnelles concernant la représentation du personnel (hormis l'éligibilité).

— Prise en compte de la période de C.F.C. pour le calcul de l'ancienneté.

— Droit aux congés payés.

8° Financement des C.F.C. et de leurs formations.

Il fait l'objet de conventions financières avec l'Etat (art. R. 322-1, 4°, du Code du travail) qui ont été prévues par le décret n° 84-496 du 25 juin 1984.

Ce décret garantit aux salariés concernés par des actions de réinsertion professionnelle un revenu égal à 70 % de la rémunération brute qu'ils percevaient avant toute mesure de reclassement.

Un arrêté du 25 juin 1984 précise que le taux de participation de l'Etat ne peut excéder 30 % des sommes versées par l'entreprise au titre du revenu garanti qui ne peut lui-même être inférieur au S.M.I.C.

La prise en charge par l'Etat du coût des actions de formation intervient dans la limite de 50 %.

II. — LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 1984 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE, DANS LA CONSTRUCTION ET LA RÉPARATION NAVALES, DES CONVENTIONS DE CONVERSION

Cet accord contractuel met en place des congés de conversion et se situe également dans le champ d'application des conventions du Fonds national de l'emploi passées avec l'Etat au titre de l'article R. 322-1 du Code du travail.

1° La durée du congé de conversion est de deux ans.

2° Les bénéficiaires des congés de conversion.

Il s'agit de salariés dont l'emploi doit être supprimé et qui sont âgés de moins de quarante-huit ans ou de plus de cinquante-trois ans.

Le congé de conversion peut également être proposé à des volontaires.

Les salariés de plus de cinquante-trois ans seront dispensés de formation, ne pourront pas être rappelés au travail et ne feront pas l'objet de proposition d'emploi. S'ils sont encore à l'effectif de l'entreprise à cinquante-cinq ans, ils pourront bénéficier d'une convention de préretraite F.N.E.

3° La procédure de mise en œuvre.

— *Avant la conclusion d'une convention de conversion.*

Les comités d'entreprise et d'établissement devront être informés dans les formes prévues à l'article L. 321-4 du Code du travail. Le projet de convention de conversion leur sera soumis ainsi que la liste des salariés concernés.

— *Le congé de conversion doit être proposé aux salariés concernés qui disposent d'un délai de quinze jours pour opter entre :*

• *Le congé de conversion.*

Il place le salarié dans la situation juridique de *privation partielle d'emploi*.

Le salarié bénéficie d'une garantie de ressources salariale brute égale à 70 % de son salaire de référence. Elle subit le précompte des cotisations ASSEDIC et de celles du régime de prévoyance.

● *La capitalisation du congés de conversion.*

Le salarié peut choisir de percevoir à la date de la rupture de son contrat de travail une somme correspondant à 66 % de la somme qu'il aurait perçue durant les deux années de congé.

Il pourra demander cette capitalisation en cours de congé pour les droits restant à courir.

4° Le contenu du congé de conversion.

— L'entreprise doit créer *une structure de conversion* qui orientera les salariés concernés vers les formations correspondant à leurs aptitudes et pouvant leur procurer des débouchés. Elle travaille en liaison étroite avec les institutions spécialisées (A.N.P.E., commissions paritaires de l'emploi...). Le salarié devra conserver un lien étroit avec cette structure et accepter de suivre des actions de formation.

— Pour ce faire, il sera *dispensé de travail*.

— Cependant, en cas de surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, il pourra être affecté à un travail dans sa spécialité et devra l'accepter sous peine de rompre son contrat de travail. Il sera rémunéré sur la base de son ancien salaire ou du salaire de l'emploi qu'il occupe.

5° Proposition de l'employeur au cours ou à l'issue du congé de conversion.

L'employeur devra faire son possible pour proposer au salarié un emploi à durée indéterminée en rapport avec ses aptitudes. Cet emploi ne doit pas entraîner une diminution de salaire de plus de 15 % ni un déclassement de plus de deux échelons. De plus, l'entreprise doit faire les démarches nécessaires pour que l'intéressé puisse bénéficier des allocations temporaires dégressives du F.N.E.

En cas de refus du salarié, il est réputé rompre son contrat de travail.

6° Garanties sociales offertes aux salariés en congé de conversion.

— Maintien des droits en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de régime de prévoyance.

— Validation de la période de congé de conversion pour la retraite complémentaire.

— Prise en compte du congé de conversion pour la détermination de l'ancienneté.

— Acquisition de droits en matière de congés payés et garantie d'une période d'inactivité d'au moins cinq semaines par an.

— Maintien de la qualité d'électeurs aux élections professionnelles.

7° Financement des congés de conversion et des formations correspondantes.

Ils font l'objet d'une convention financière entre l'Etat et l'entreprise en application de l'article R. 322-1, 4°, du Code du travail. Le système de répartition de la charge financière est le même que celui qui a été exposé par la convention de la sidérurgie.

III. — LA MISE EN ŒUVRE DE CES DEUX CONVENTIONS

Pour l'année 1985, la mesure de mise en congé de conversion s'appliquera :

— *pour les chantiers navals*, à 1.500 salariés sur les 2.108 prévus pour l'année entière,

— *pour la sidérurgie*, à 1.581 salariés sur les 3.390 prévus pour l'année 1985.

Ces départs en congé de conversion se sont effectués sur la base des dispositions prévues par les deux conventions étudiées précédemment.

La mise en œuvre de ces conventions s'effectue lentement et le bilan est encore difficile à établir bien que les accords aient été signés en juillet 1984 pour la sidérurgie et en novembre 1984 pour les chantiers navals.

Les expériences tendent à prouver que, contrairement à ce qu'affirme le Gouvernement, l'application du projet de loi serait assez longue et pourrait même prendre plusieurs mois. Ces délais rendent d'autant plus inexplicable la précipitation du Gouvernement à déposer, sans étude préalable sérieuse, le projet de loi en session extraordinaire.

DEUXIÈME PARTIE

LES PROPOSITIONS FORMULÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les organisations patronales et la C.G.T.-F.O. ont formulé des propositions.

I. — LE PROJET PATRONAL : LES NOUVEAUX CONTRATS DE CONVERSION.

Après l'échec en décembre 1984 des négociations sur l'adaptation des conditions d'emploi, de nouvelles négociations s'engageaient entre les partenaires sociaux.

Le 24 juin 1985, le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E. proposaient deux textes aux organisations syndicales : l'un était un avenant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, l'autre était exclusivement consacré aux contrats de conversion.

Bien que les cinq organisations syndicales aient unanimement rejeté les propositions formulées par le patronat et qu'il y ait eu là un second échec de la politique contractuelle, il est intéressant de présenter ici les principales dispositions formulées par le patronat et les critiques de fond que lui ont adressées les organisations syndicales.

1° Les propositions des organisations patronales.

a) *Le but des contrats de conversion.*

Ils doivent faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est supprimé, en leur assurant une formation appropriée.

b) *La procédure de mise en œuvre.*

Les entreprises qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique (licenciement d'au moins dix salariés dans

une période de trente jours), doivent préalablement proposer aux salariés concernés âgés de moins de cinquante-cinq ans des contrats de conversion.

Cette proposition doit figurer dans le plan social.

Les salariés sont informés individuellement et par écrit.

Ils disposent d'un délai de quinze jours pour faire connaître leur réponse par lettre recommandée. Le silence est assimilé à un refus.

La liste nominative des salariés ayant opté pour un contrat de conversion est adressée à l'autorité administrative, à l'A.N.P.E. et, pour les cadres, à l'A.P.E.C.

c) Les effets sur le contrat de travail.

Le contrat de travail est rompu du fait de l'acceptation du contrat de conversion sans que les procédures de licenciement individuel, économique, collectif ou même de salariés protégés, aient à être observées.

L'indemnité de préavis n'est pas due car elle contribue au financement de l'allocation spécifique de conversion.

En revanche, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement est immédiatement versée à l'intéressé.

d) La durée.

Elle est de six mois maximum. Le reclassement met un terme au contrat.

Le salarié reclassé pendant la durée du contrat, ou dans les trois mois suivant son expiration, peut bénéficier pendant six mois d'une formation appropriée dans l'entreprise d'accueil.

e) Le statut des salariés.

Les salariés titulaires d'un contrat de conversion relèvent de l'A.N.P.E. où ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi.

Dès l'expiration du délai de quinze jours dont ils disposent pour faire connaître leur choix, ils bénéficient, en cas d'acceptation, d'un statut particulier aux termes duquel :

— ils reçoivent une allocation spécifique égale à 60 % de leur salaire antérieur ;

— ils ont droit aux prestations des régimes maladie, maternité, décès et vieillesse de la sécurité sociale ;

— ils sont considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;

— ils suivent les stages de formation qu'ils ont choisis.

f) La formation.

Elle doit être choisie par l'intéressé parmi les propositions qui lui sont faites par l'A.N.P.E. ou l'A.P.E.C.

Les commissions paritaires de l'emploi établissent les critères de formation qu'elles estiment prioritaires en fonction des emplois susceptibles d'être offerts.

L'entreprise d'origine peut organiser des formations.

g) Le financement.

La formation est payée par l'Etat.

L'allocation spécifique de conversion est financée ainsi :

— *L'entreprise* verse chaque mois un sixième de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue sans contrat de conversion et un complément égal à 10 % du salaire pendant les trois premiers mois, puis égal à 15 % les trois mois suivants.

— *L'U.N.E.D.I.C.* verse un complément égal au maximum à 25 % du salaire antérieur pendant les trois premiers mois, réduit à 20 % les trois mois suivants.

— *Le Fonds national de l'emploi* intervient en tant que de besoin et à due concurrence des 60 % du salaire antérieur garantis au salarié en contrat de conversion.

De plus, conformément à l'engagement de l'Etat, le F.N.E. prend à sa charge 50 % du complément supporté par l'entreprise lorsque celle-ci n'emploie pas plus de cinquante salariés. Il se substitue à l'entreprise pour l'ensemble de sa participation quand l'entreprise est sous administration judiciaire.

h) La situation des salariés à l'expiration du contrat de conversion.

Si le salarié trouve un nouvel emploi, il entre chez son employeur soit dans les conditions de droit commun, soit dans des conditions particulières (formation de six mois maximum financée par l'Etat).

Si le salarié n'a pas trouvé d'emploi, il devient allocataire du régime d'assurance chômage dans les conditions habituelles. La durée de versement de l'allocation de base sera, cependant, réduite à dix-

huit mois pour tenir compte des prestations déjà versées pendant les six mois du contrat de conversion.

i) *La situation des salariés qui refusent un contrat de conversion.*

L'employeur pourra demander leur licenciement pour motif économique en suivant les règles prévues par le chapitre III du protocole du 16 décembre 1984, qu'il s'agisse du plan social, des délais de réflexion ou de l'autorisation administrative. Ce protocole augmente les délais de réflexion des institutions représentatives du personnel et les diminue pour l'inspection du travail ; la procédure de licenciement économique n'est cependant pas profondément modifiée.

2° *Les critiques présentées par les cinq confédérations syndicales.*

Ces propositions ont été rejetées par les cinq organisations syndicales qui, dans une déclaration commune, demandaient la prise en compte des quatre points suivants :

a) *L'extension du champ d'application.*

L'accès aux contrats de conversion doit être ouvert aux salariés des petites entreprises et pour les licenciements visant moins de dix personnes.

b) *L'effet sur le contrat de travail.*

Il ne doit pas être rompu en cas d'acceptation du dispositif proposé.

c) *L'autorisation administrative de licenciement.*

Elle doit être maintenue dans les conditions actuellement fixées par le Code du travail.

d) *La négociation au niveau de la branche et de l'entreprise.*

Le contenu des contrats de conversion doit pouvoir faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche professionnelle et au niveau de l'entreprise.



Les partenaires sociaux n'ayant pas pu trouver un terrain d'entente, le désaccord a été constaté.

II. — LE PROJET DE FORCE OUVRIÈRE

L'organisation syndicale C.G.T.-F.O. a présenté le 4 juillet 1985 un projet d'avenant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Il a pour but de créer des contrats de conversion destinés à faciliter le reclassement des salariés qui sont concernés par un projet de licenciement économique et à leur assurer une formation leur permettant d'occuper un emploi nouveau.

Cette formation devrait, autant que possible, être adaptée à l'emploi susceptible d'être occupé, ce qui conduit à prévoir deux périodes distinctes :

— *la période du contrat de conversion* proprement dite durant laquelle l'intéressé reçoit une formation conçue en fonction des éventualités de reclassement ;

— *une seconde période* pendant laquelle les intéressés pourront recevoir, en cas de reclassement, une formation adaptée à l'emploi offert par l'entreprise d'accueil.

1° La procédure et les conséquences des contrats de conversion.

Ils se situent dans le cadre d'une *convention avec le F.N.E.*

Les salariés disposent d'un *délai de quinze jours* pour faire connaître leur réponse. L'absence de réponse est assimilée à un refus.

Les salariés qui optent pour le contrat de conversion sont considérés en *suspension d'activité*. Ils relèvent de l'A.N.P.E. où ils doivent être inscrits comme *demandeurs d'emploi en catégorie 5*.

2° Le statut des salariés.

Ce statut permet aux bénéficiaires des congés de conversion :

— de toucher une allocation spécifique égale à 65 % de leur salaire antérieur brut d'activité ;

— de conserver leurs droits en matière de sécurité sociale et d'accidents du travail ;

— de conserver leurs droits à l'ancienneté au titre des régimes complémentaires de retraite ;

— de maintenir leurs garanties sociales auprès des régimes de prévoyance ;

- de bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise ;
- de faire revaloriser leur allocation spécifique en tenant compte des augmentations générales de salaires.

3° Le financement.

L'allocation spécifique est calculée sur le salaire moyen, primes incluses, des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

Elle est financée par le F.N.E. et l'entreprise dans des conditions restant à définir. Le salarié devra renoncer à ses indemnités de préavis.

Elle est versée par l'U.N.E.D.I.C.

4° La formation pendant le contrat de conversion.

Les commissions paritaires de l'emploi établiront les critères de formation qu'elles estimeront prioritaires et auxquelles devront répondre *les formations proposées* aux intéressés par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C.

Elles contribueront au *reclassement des intéressés*. *L'entreprise d'origine* doit également jouer un rôle dans ce domaine.

5° La formation après le reclassement.

L'entreprise qui embauche un salarié bénéficiant ou ayant bénéficié d'un contrat de conversion peut prévoir une formation qui donnera lieu :

— *pour les salariés âgés de moins de vingt-six ans*, à un contrat de qualification ou d'adaptation ;

— *pour les salariés âgés de vingt-six ans et plus*, à une formation en alternance ou tout autre type de formation acceptée par le F.N.E.

6° Les conditions d'entrée en vigueur du dispositif.

L'entrée en vigueur du dispositif est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires :

— fixant le montant de la participation du F.N.E. au montant de l'allocation spécifique ;

— prévoyant le remboursement par l'Etat du complément versé par l'entreprise quand elle occupe moins de cinquante salariés ;

— prévoyant que la signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise se substitue à l'autorisation administrative de licenciement pour les salariés non reclassés à la fin de la période de mise en conversion ;

— prévoyant la prise en charge par l'Etat de la participation de l'entreprise au financement de l'allocation spécifique lorsque cette entreprise est sous administration judiciaire ;

— prévoyant la prise en charge par l'Etat des frais de formation des bénéficiaires d'un contrat de conversion et des salariés de plus de vingt-six ans qui, à la suite de ce contrat, sont reclassés et reçoivent, pendant six mois maximum, une formation adaptée à leur nouvel emploi ;

— assurant le remboursement par l'Etat d'au moins 25 % de la rémunération versée par l'entreprise pendant cette période limitée à six mois.

Antérieurement à la présentation de ces deux projets, le Gouvernement avait élaboré, fin janvier 1985, un projet de contrat formation-reclassement (C.F.R.) qui, sans prendre la forme d'un projet de loi, a servi de base à la concertation engagée entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et les partenaires sociaux. Ce projet prenait en compte chacune des critiques adressées aux propositions patronales.

TROISIÈME PARTIE

LE PROJET GOUVERNEMENTAL DE CONTRAT FORMATION-RECLASSEMENT (C.F.R.) DE JANVIER 1985

Inspiré de ce qui a été fait pour la Lorraine et les Cévennes, le projet de C.F.R. entend étendre à l'ensemble des salariés des mesures réservées jusqu'à présent à quelques-uns.

Il prévoit que chaque licencié économique (dont le nombre atteint 412.000) pourra quitter son entreprise pendant un an, en optant pour un C.F.R. qui maintient le lien juridique avec son entreprise, donc son contrat de travail.

I. — LA SITUATION DU SALARIÉ

Il perçoit une rémunération égale :

- à 70 % de son salaire brut le premier semestre ;
- à l'équivalent de l'allocation de base, le second semestre.

Ses droits à indemnisation du chômage sont préservés. Il bénéficie ainsi d'une année supplémentaire de droit à un revenu de remplacement.

Il s'agit, en fait, d'un préavis exceptionnel. Le salarié participera donc au financement de la mesure en abandonnant chaque mois un douzième de l'indemnité de préavis qui lui est due.

En cas de reclassement, il perçoit le reliquat de son indemnité de préavis et la totalité de son indemnité de licenciement.

Il bénéficie, en outre, d'actions de formation durant cette période. La formation sera orientée vers l'emploi plutôt que vers une qualification grâce à des modules souples et courts.

II. — LE FINANCEMENT DES C.F.R.

La mesure est financée :

- par l'entreprise ;
 - par le salarié qui abandonne ses deux mois de préavis ;
 - et par l'U.N.E.D.I.C.
- selon la répartition suivante :

Rémunération 17.400 F	Formation				Formation 15.000 F
	1.400 F	4.200 F			
	U.N.E.D.I.C.	U.N.E.D.I.C.	4.200 F	4.200 F	
	13.300 F	10.900 F	U.N.E.D.I.C.	U.N.E.D.I.C. 3.700 F	
			Entreprise	Entreprise 7200 F	
		Entreprise 2.400 F	Entreprise 4.800 F		
Préavis 4.100 F	Préavis 4.100 F	Préavis 4.100 F	Préavis 4.100 F		
	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre	

Hypothèses de calcul :

- rémunération brute annuelle : 100.000 F (8.300 F mensuel) ;
- formation de 500 heures à 28 F de l'heure.

La charge pour l'entreprise est au maximum de 14.000 F pour la formation, soit moins de deux mois et demi de salaire, charges sociales comprises. Si le salarié est reclassé dans les trois premiers mois, la charge est négligeable.

L'hypothèse de travail était de 30.000 bénéficiaires chaque mois et aurait dû permettre, selon les calculs établis par le ministère, d'atteindre le chiffre de 185.000 personnes au bout d'un an. L'effet sur les statistiques du chômage n'était donc pas négligeable.

III. — LE COUT DU DISPOSITIF

Contrairement au projet de loi qui nous est soumis et qui n'a fait l'objet d'aucune prévision financière, ce projet de C.F.R. avait été présenté assorti de tableaux prévoyant le coût global du dispositif :

COUT DU DISPOSITIF SUR TROIS ANS (*)

	Année 1	Année 2	Année totale
<i>Rémunération :</i>			
N.E.D.I.C.	5,26	9,48	11,28
Entreprise	0,77	2,03	2,03
dont participation Etat	0,41	1,08	1,08
Préavis	1,93	3,03	3,03
<i>Formation :</i>			
Entreprise	1,2	2,3	2,3
dont participation Etat (80 %)	0,96	1,84	1,84
Total	9,16	16,84	18,64
dont participation Etat	1,37	2,92	2,92

(*) Au cours de chacun de ces années, 360.000 licenciés économiques sont accueillis.

COUT POUR L'U.N.E.D.I.C.

	Année 1	Année 2	Année 3
Coût total pour l'U.N.E.D.I.C. du C.F.R. (1)	5,26	9,48	11,28
Coût total pour l'U.N.E.D.I.C. du système (2) actuel d'indemnisation	7,05	11,69	12,07
Différence (2) — (1)	1,79	2,21	0,79
Avantage de trésorerie cumulé	1,79	4,0	4,79

Pour les entreprises sous administration judiciaire, l'Etat se substitue en totalité à l'entreprise pour sa participation à la rémunération et à la formation (32 % des effectifs).

Pour les P.M.E. de moins de 50 personnes, l'Etat prend à sa charge la totalité des frais de formation et peut, par voie convention-

nelle, participer à la contribution de l'entreprise. Cette participation serait en moyenne de 50 %.



Pour admirable que soit cette construction qui devait, selon le Ministre, répondre aux difficultés financières de l'U.N.E.D.I.C., elle suscite deux objections sérieuses.

La première tient au *coût potentiel de l'opération*. En cumulant les deux systèmes de C.F.R. et d'indemnisation du chômage à la fin du C.F.R., le licencié pourrait être indemnisé pendant deux ans minimum. L'opération pourrait donc se révéler économiquement catastrophique ce qui explique que tout le système de financement soit fondé sur l'incitation à retrouver un emploi.

L'incitation se situe :

— *au niveau du salarié* : plus vite il sortira du système, plus la somme conservée, augmentée de ses indemnités de licenciement, sera importante ;

— *au niveau de l'employeur*, dont la contribution s'élèvera progressivement de façon à aider son employé à se former et à trouver un autre emploi ;

— *au niveau de l'Etat* qui participe aux dépenses de formation et se substitue aux entreprises défaillantes ;

— *au niveau de l'U.N.E.D.I.C.* qui a naturellement intérêt, dans tous les cas, à ce que le salarié sous contrat de formation-reclassement ne devienne pas un chômeur.

Cependant, qui peut être assuré que cette mécanique ingénieuse fonctionnerait aussi bien que prévu ? Plusieurs indices tendent même à prouver le contraire.

La durée moyenne de chômage pour un licencié économique est supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi. En mars 1985, cette durée moyenne était de 331 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi et de 403 jours pour les licenciés économiques. Le projet C.F.R. ne semble pas être de nature à inverser radicalement cette tendance.

Et, outre, les entreprises qui envisagent de procéder à des licenciements économiques ne sont pas florissantes. Elles font face à une situation difficile et consacrent toutes leurs forces à en sortir. Leurs efforts seraient donc plus orientés vers la relance de leur activité économique que vers la formation et la recherche d'emplois pour des salariés qui seront tôt ou tard amenés à les quitter.

Nous en arrivons ainsi à la seconde objection présentée à ce projet.

Elle tient au rôle que joue la formation professionnelle dans le dispositif. Dès lors que les salariés sous C.F.R. doivent se comporter comme des chômeurs et rechercher rapidement un emploi, il paraît évident que leur formation devrait être nécessairement courte et de « mise à niveau ». Le système n'est donc pas en mesure de répondre aux besoins énormes de formation et, encore moins, de former les salariés afin qu'ils retrouvent un emploi. De plus les petites et moyennes entreprises n'auront que rarement la capacité d'établir un diagnostic de leur personnel tout en menant un plan de licenciement.

Le Gouvernement a, sans doute, été conscient de ces difficultés puisqu'il a révisé ses objectifs à la baisse et qu'il présente aujourd'hui un projet de loi qui est nettement moins ambitieux.

QUATRIÈME PARTIE

LE PROJET DE LOI SUR LES CONGÉS CONVERSION

Le projet de loi vient après toute une série de dispositions prises par le Gouvernement au cours des derniers mois pour faire face à la montée du chômage.

I. — LES MESURES PRÉALABLES AU PROJET DE LOI

Elles sont de nature différente mais ont toutes le même objet : diminuer, fictivement ou non, le nombre des chômeurs.

1° Les travaux d'utilité collective (T.U.C.) pour les jeunes de seize à vingt et un ans.

Ils ont été décidés par le Conseil des ministres du 26 septembre 1984. Le 5 juin 1985 les T.U.C. ont été étendus jusqu'à vingt-cinq ans pour des jeunes au chômage depuis plus d'un an. Plus de 200.000 jeunes sont actuellement concernés. L'objectif est de parvenir à 300.000 à la fin de l'année 1985.

2° Le travail à temps partiel.

Le Conseil des ministres du 20 février 1985 a adopté plusieurs mesures pour développer le travail à temps partiel afin de faciliter la réinsertion professionnelle des chômeurs. L'Etat verse 6.000 F pour chaque embauche réalisée en 1985 et compense une éventuelle perte de revenu pour le demandeur d'emploi optant pour un travail à temps partiel. 50.000 personnes seront concernées par cette mesure en 1985.

3° Les contrats à durée déterminée.

Un décret du 4 avril 1985 autorise la conclusion de contrats à durée déterminée de six à vingt-quatre mois lorsqu'ils permettent l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. depuis plus d'un an.

4° Le regroupement de plusieurs chefs d'entreprise pour l'emploi d'un même salarié.

La dernière loi portant diverses dispositions d'ordre social (D.D.O.S.) votée par le Parlement en juin dernier, permet à plusieurs employeurs de se regrouper en association pour « se partager » un même salarié.

La lutte entreprise par le Gouvernement pour faire baisser souvent momentanément les chiffres du chômage, l'amène donc à favoriser des mesures que le parti socialiste avait stigmatisées avant 1981. Aucun terme n'était alors assez fort pour décrier les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel si peu protecteurs des droits des salariés. Quant au regroupement des chefs d'entreprise pour l'emploi d'un même salarié, les rapports tripartites qu'il instaure entre le salarié, l'entreprise utilisatrice et lui-même, rappellent tout à fait les dispositions législatives sur le travail temporaire dont les auteurs du D.D.O.S. se sont, d'ailleurs, largement inspiré. Or la lutte contre le travail temporaire fut aussi un des chevaux de bataille du parti socialiste... en son temps !

Ces préalables nous conduisent donc à étudier avec circonspection un texte qui semble destiné à s'insérer dans un arsenal politique de lutte contre les statistiques plus que contre le chômage.

II. — LE DISPOSITIF DU PROJET DE LOI

Le texte prévoit que certains salariés pourront bénéficier d'un congé pour suivre des actions destinées à favoriser leur reclassement et au cours duquel leur seront versées des allocations de conversion.

Leur contrat de travail sera temporairement suspendu.

Ce dispositif se situe dans le cadre des *conventions du Fonds national de l'emploi*, ce qui implique donc une négociation entre l'entreprise concernée et l'Etat, ainsi qu'une participation financière de ce dernier.

La contribution financière de l'entreprise est exonérée du versement forfaitaire sur les salaires ainsi que des cotisations de sécurité sociale.

Les allocations de conversion sont astreintes à une *cotisation sociale de 1 %*.

Le salarié en congé de conversion bénéficie :

- de la validation de la période de congé au titre de l'*assurance vieillesse* ;
- des *prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale* ;
- et de la couverture du risque « *accidents du travail* ».

Rien d'autre n'est précisé dans le texte législatif puisque, comme pour toutes les conventions F.N.E., les modalités d'application sont fixées par voie réglementaire.

Nous en sommes donc réduits aux conjectures pour les points les plus importants du dispositif, à savoir son financement, sa mise en œuvre, sa durée, le montant de l'allocation, le nombre de salariés concernés, le caractère obligatoire ou non du système, la formation dispensée...

Le Ministre a donné quelques précisions verbales aux Assemblées parlementaires.

III. — LES PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LE MINISTRE

Le Ministre a présenté cinq grandes caractéristiques du projet de loi :

1° Le volontariat.

Volontariat des entreprises qui peuvent demander à l'Etat de conclure des conventions F.N.E. pour accompagner les licenciements économiques.

Volontariat des salariés concernés qui peuvent adhérer ou non à de telles conventions.

2° Un complément à la législation sur les licenciements économiques.

Le projet de loi ne remet pas en cause le principe de l'autorisation administrative de licenciement. Il ne vise qu'à améliorer les plans sociaux.

3° Une incitation à la négociation collective.

La mise en œuvre du projet de loi n'est pas subordonnée à cette négociation mais le Ministre souhaite que le dispositif soit adopté et

complété par la négociation professionnelle ou interprofessionnelle notamment en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises. Le Ministre n'a cependant pas indiqué de façon explicite les points précis qui seraient traités par voie de négociation. Il a insisté sur l'intérêt des négociations de branche.

4° L'élaboration d'un statut de réinsertion professionnelle des licenciés économiques.

Le Ministre a insisté sur le *maintien du contrat de travail* pendant le congé de conversion.

Il ne veut pas « stagariser » les salariés mais surtout *favoriser leur réinsertion*. Pour ce faire il entend mettre en œuvre des actions de formation mais également des « phases d'évaluation du niveau de qualification et de connaissances », « l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et de formation », « des actions de détection et de prospection d'emplois conduites dans l'environnement de l'entreprise ».

L'allocation perçue par le salarié sera au moins égale à 65 % de son salaire brut et ne pourra être inférieure à 85 % du S.M.I.C.

Elle sera exonérée de « charges sociales » (et non uniquement de cotisations de sécurité sociale) sous réserve d'une cotisation de 1 % à la charge des salariés concernés.

Les congés de conversion devraient être de quatre mois minimum. L'Etat les prendra en charge partiellement pendant dix mois maximum. A cette durée s'ajoutera la période de préavis.

A l'issue de cette période, si le salarié n'a pas retrouvé un emploi, il bénéficiera de l'intégralité de ses droits à l'indemnisation du chômage.

5° Le financement.

Il se partage entre l'entreprise et l'Etat.

La participation financière de l'Etat :

— aux allocations de conversion « pourra atteindre 50 % au vu des moyens mis en œuvre par l'entreprise pour favoriser le reclassement de ses salariés » ;

— pour le coût des actions de reclassement, elle sera de 50 %.

« Le coût du congé de conversion pour les entreprises ne devrait pas dépasser l'équivalent de deux à trois mois de salaire pour un congé de conversion d'une durée totale de dix mois » a indiqué le Ministre.

Ces précisions n'ont pas répondu à toutes les questions ni calmé toutes les inquiétudes des partenaires sociaux. Ils les ont exprimées au cours des auditions auxquelles ont procédé le président et le rapporteur de notre Commission.

IV. — L'APPORT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

L'Assemblée nationale n'a que peu modifié le projet de loi.

Elle a ajouté un article, avant l'article premier, soulignant la possibilité offerte aux partenaires sociaux de conclure des accords professionnels ou interprofessionnels et de compléter ainsi l'action des pouvoirs publics.

Elle a apporté, en outre, des modifications rédactionnelles aux diverses dispositions que le projet de loi insère dans le Code du travail et le Code de la sécurité sociale en simplifiant la méthode de décompte des alinéas.

V. — LES INQUIÉTUDES MANIFESTÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Elles se cristallisent sur les points suivants :

1° En premier lieu, vient l'inquiétude que l'administration utilise son **autorisation en matière de licenciement économique** comme moyen de pression sur les entreprises :

— pression pour les obliger à signer une convention sur les congés de conversion ;

— pression pour déterminer le nombre des salariés pouvant bénéficier d'un tel congé.

Une *autre pression financière* celle-là pourra également jouer au moment de déterminer la participation de l'Etat à l'allocation de conversion. Cette participation pourra être plus ou moins importante selon que le plan social mis en place par l'entreprise conviendra ou non à l'administration.

Ces inquiétudes se sont fait jour non seulement chez les organisations patronales mais de façon plus étonnante chez certains syndicats de salariés.

2° Tous les partenaires sociaux ont relevé l'**absence de mesures de financement** dans le projet de loi.

Ils s'interrogent sur les chiffres qui ont été donnés par le Ministre : 25.000 salariés concernés, un coût de 250 millions de francs pour la fin de l'année 1985.

Qui supportera le coût du dispositif mis en place et selon quelle répartition ? Aucune réponse satisfaisante n'a été donnée jusqu'à présent. Aucune étude approfondie n'a été menée.

Le représentant de la C.G.C. nous a même indiqué que les crédits du F.N.E. pour 1985 ainsi que les reports de crédits 1984 étaient déjà presque intégralement utilisés et qu'aucune source de financement ne pourrait être dégagée au chapitre budgétaire du F.N.E.

Comment se fier à un texte dont le financement paraît si improbable ?

3° Les partenaires sociaux s'interrogent également sur le **contenu des actions de reclassement** dont bénéficieraient les salariés.

En quoi consisteront-elles ? Par qui seront-elles mises en œuvre ? La C.F.T.C. a indiqué que les représentants des salariés lui semblaient beaucoup plus qualifiés que les pouvoirs publics pour agir en matière de formation et de reclassement.

4° L'ensemble des partenaires sociaux s'est, enfin, déclaré beaucoup plus favorable à une **négociation collective** qu'à un texte législatif.

Ils n'acceptent le texte que dans la mesure où il privilégiera cette négociation. M. Chotard s'est ainsi engagé personnellement à plaider au C.N.P.F. la reprise de la négociation contractuelle sur les bases définies par Forc' ouvrière. Quant à F.O., elle s'est également déclarée prête à reprendre les négociations sur les mêmes bases.



Au cours de l'audition du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle à laquelle elle a procédé le 16 juillet 1985, la Commission a obtenu quelques renseignements sur les crédits qui devraient permettre de financer le projet de loi.

VI. — LES CRÉDITS NÉCESSAIRES AU FINANCEMENT DES CONGÉS DE CONVERSION

Le Ministre a tout d'abord indiqué à la Commission le coût des congés de conversion ; il a ensuite exposé les diverses sources de financement du projet de loi.

1° Le coût des congés de conversion en 1985-1986.

Selon la réponse ministérielle à la question posée par votre Rapporteur :

— Pour 1985, le coût des congés de conversion, évalué à 250 millions de francs environ, devrait s'imputer sur le chapitre 44-74 « Fonds national de l'emploi » du budget travail-emploi.

Son financement serait assuré à l'aide de crédits non consommés en 1984 et qui seront reportés sur l'exercice 1985.

Un premier arrêté de reports de 3 milliards de francs (partie d'un montant total de crédits reportables sur le F.N.E. en 1985 de 4.672 millions de francs) vient d'être signé par anticipation par le ministre de l'Economie, des Finances et du Budget et fera incessamment l'objet d'une publication au *Journal officiel*.

— Pour 1986, le coût du dispositif, évalué à 1.400 millions de francs, sera prévu dans le projet de loi de finances que le Gouvernement déposera à l'automne devant le Parlement.

Ces indications semblent être en contradiction avec les renseignements que nous a ensuite donnés le Ministre sur :

2° Les perspectives d'exécution du chapitre 44-74 : « Fonds national de l'emploi » du budget Travail-Emploi, pour 1985.

a) Les crédits ouverts en loi de finances pour 1985 sur le chapitre 44-74 s'élèvent à 20.954 millions de francs auxquels s'ajoutent 3.245 millions de francs transférés en début d'année, à partir du budget des services généraux du Premier ministre pour assurer la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

La dotation initiale du chapitre s'élève donc à 24.199 millions de francs (20.954 millions de francs + 3.245 millions de francs).

b) Les prévisions de dépenses sont estimées à 29.246 millions de francs. Elles incluent les 250 millions de francs nécessaires au financement des congés de conversion.

c) Le besoin de financement pour 1985, soit 5.047 millions de francs (29.246 millions de francs — 24.199 millions de francs) sera couvert dans les conditions suivantes :

(En millions de francs.)	
— provision du chapitre 44-77	1.483
— reports de crédits non consommés en 1984	3.384
— crédits transférés du budget des charges communes pour la rémunération des jeunes volontaires	180
Total	5.047

(1) Sur un montant total de 4.672 millions de francs.

3° Les interrogations de la Commission.

Le Ministre nous a indiqué dans un premier temps que le financement serait assuré par les reports de crédits 1984 sur l'exercice 1985.

Or, il nous expose ensuite que ces reports de crédits ne suffiront pas à faire face au besoin de financement du F.N.E. pour 1985 qui s'élève à 5.047 millions de francs. Pour combler ce déficit, il faut, en effet, faire appel à la provision du chapitre 44-77 qui concerne le Fonds d'intervention pour l'emploi et la formation professionnelle, pour un montant de 1.483 millions de francs. Or, la dotation de ce Fonds d'intervention est de 2.600 millions de francs et elle sert déjà à financer en partie les travaux d'utilité collective (T.U.C.) qui sont évalués à 1.800 millions de francs pour la fin de l'année 1985. Le financement des congés de conversion aboutira à vider la dotation de tous ces crédits... si elle parvient à les financer pour le montant annoncé par le Ministre ! En effet 1.483 millions de francs (congés de conversion) + 1.800 millions de francs (T.U.C.) = 3.283 millions de francs. Cette somme dépasse largement la dotation du Fonds d'investissement. Les T.U.C. ne pourront donc recevoir que 1.117 millions de francs correspondant à la différence entre la dotation du Fonds (2.600 millions de francs) et les crédits affectés aux congés de conversion (1.483 millions de francs). Il faudra donc trouver les 683 millions de francs nécessaires au financement des T.U.C. ailleurs ?

De plus, le Gouvernement envisage de transférer 180 millions de francs de crédit du budget des charges communes pour la rémunération des jeunes volontaires.

Grâce à tous ces transferts, les congés de conversion seraient laborieusement financés d'ici à la fin de l'année 1985 pour la somme modique de 250 millions de francs et le déficit du budget du travail serait comblé.

Mais tous ces transferts de crédits n'aboutissent en fait qu'à créer la pénurie dans d'autres secteurs afin de colmater provisoirement les brèches qui apparaissent dans les secteurs les plus voyants. Le financement de la mesure populaire, pour ne pas dire électoraliste, des congés de conversion est assuré au détriment d'autres mesures en faveur de l'emploi. Tout cet échafaudage est bien fragile ; il ne sert qu'à présenter un apparent équilibre qui cache en réalité un déficit budgétaire croissant dont les conséquences se manifesteront avec d'autant plus de force qu'il aura été dissimulé plus longtemps.

Quant au financement pour 1986, le Ministre n'ayant pas encore reçu ses « lettres-plafond » n'a pu donner aucune indication à la Commission. Au mois de juillet 1985, aucune mesure de financement n'est donc prévue pour le budget 1986 !

CONCLUSION

A la suite de l'examen du projet de loi auquel votre Rapporteur vient de procéder, il n'a pu que constater :

— *l'imprécision d'un texte visiblement présenté à la hâte, sans aucune étude préalable, dans le but de retirer des statistiques du chômage un nombre indéterminé de futurs licenciés économiques,*

— *l'absence de crédits prévisibles au chapitre du Fonds national de l'emploi pour financer le système,*

— *l'insuffisance des actions envisagées pour offrir de véritables chances aux salariés licenciés de retrouver un emploi,*

— *et l'intention manifestée par certains partenaires sociaux de relancer la négociation sur la base des propositions de F.O.*

La déclaration du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle devant notre Commission confirmant la publication mensuelle du nombre de conventions du F.N.E. avec mention des effectifs concernés par le congé de conversion, constitue un progrès dans le domaine de l'information mais ne nous satisfait que partiellement. Ces chiffres ne figureront pas dans les statistiques du chômage proprement dites. Ainsi, lorsque l'I.N.S.E.E. publiera le chiffre mensuel des demandeurs d'emploi, les personnes en congé de conversion n'y figureront pas plus que celles effectuant des travaux d'utilité collective ou des travaux d'intérêt général, ni que tous les stagiaires divers et variés créés depuis quelques années. Une partie de la population qui est à la recherche d'un emploi, tout en exerçant provisoirement une activité procurée par l'Etat, se trouve ainsi artificiellement retirée de la catégorie des demandeurs d'emploi et ne figure pas dans les statistiques du chômage. Les congés de conversion ne font qu'accentuer cette tendance en créant des « chômeurs différés ».

Quant au financement sur lequel nous nous sommes attardés dans la dernière partie du rapport, il est évident qu'il n'a encore fait l'objet d'aucune étude sérieuse pour 1986. S'il fait appel comme pour la fin de 1985, à des transferts de crédits, il créera des difficultés financières ailleurs et d'autres catégories de travailleurs seront amenées à supporter les conséquences de l'aide provisoire accordée aux bénéficiaires des congés de conversion, licenciés en sursis.

La Commission demande en conséquence au Sénat d'opposer au projet de loi relatif aux congés de conversion la question préalable prévue par l'article 44, alinéa 3, de notre Règlement et dont l'objet est de décider qu'il n'y a pas lieu d'examiner les articles du texte.

QUESTION PRÉALABLE

présentée par M. Jean Madelain
au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat.

En application de l'article 44, alinéa 3, du Règlement, le Sénat décide qu'il n'y a pas lieu de poursuivre la délibération sur le projet de loi relatif aux congés de conversion, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale appelle plusieurs observations :

En premier lieu, *le coût du projet de loi est totalement laissé dans l'ombre*. Chacun sait que pour 1985 les crédits du Fonds national de l'emploi seront à peine suffisants pour faire face aux engagements déjà contractés. Comme il a été dit que l'U.N.E.D.I.C. ne participera pas au financement des allocations de conversion et que, d'autre part, les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale, il est clair que le Gouvernement nous propose une mesure importante sans prévoir de moyen de financement pour l'avenir. Compte tenu des prévisions en matière de licenciements économiques, il est certain que le projet du Gouvernement entraînera une surcharge notable pour le Fonds national de l'emploi et pour le régime général de sécurité sociale. Il est tout à fait choquant que le texte soit muet à cet égard.

La Commission ne perçoit pas, en second lieu, ce qui peut rendre urgente l'adoption du texte proposé. En effet, pour les grands secteurs industriels connaissant des problèmes de conversion, les dispositions de reclassement ont déjà été prises (sidérurgie, chantiers navals et réparation navale). En revanche, le fait de pouvoir atténuer l'impact statistique des licenciements économiques paraît constituer l'une des finalités du texte proposé. Les représentants des organisations patronales qui ont été entendus par la commission des Affaires sociales

redoutent par ailleurs que la combinaison de l'autorisation administrative des licenciements économiques et des congés de conversion ne ralentisse artificiellement le nombre de licenciements au cours des prochains mois.

Enfin, l'aspect le plus important du texte proposé au Sénat est qu'il tente de *substituer à l'action des partenaires sociaux une intervention hâtive de l'Etat*. Certes, la négociation entre les partenaires sociaux a échoué sur les congés de conversion. Mais les contre-propositions récemment formulées par M. Bergeron au nom de Force ouvrière, paraissent constituer une base de négociation beaucoup plus précise et beaucoup plus réaliste que le texte cadre élaboré par le Gouvernement. Certains partenaires sociaux ont d'ailleurs semblé disposés à reprendre la négociation sur les bases proposées par Force ouvrière. De plus, le succès récent de la négociation sur l'U.N.E.D.I.C. démontre le désir des parties en cause de relancer la politique contractuelle.

La Commission a estimé qu'une affaire aussi grave que le reclassement des travailleurs frappés par les mutations industrielles devait faire l'objet d'un accord entre les parties concernées, et que l'adoption d'un projet de loi ne devrait intervenir qu'après l'échec de toutes les tentatives de négociation et non pas seulement pour relancer cette négociation.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
CODE DU TRAVAIL			Motion tendant à opposer la question préalable.
LIVRE TROISIEME			
PLACEMENT ET EMPLOI			
Section I du chapitre I du titre II			
Fonds national de l'emploi.			
<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 salariés de l'industrie ou du commerce. L'action des pouvoirs publics en ce domaine s'exerce notamment selon les modalités ci-après.		Article premier A.	
		La dernière phrase de l'article L. 322-1 du code du travail est ainsi rédigée :	
		« L'action des pouvoirs publics en ce domaine, 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. »	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 322-4.</i> — Dans les régions ou à l'égard des professions astreintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, le ministre chargé du travail (1), après avis du comité supérieur de l'emploi engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Il en assure ou coordonne l'exécution.</p>	<p>Article premier.</p> <p>Il est ajouté, après le 3^e de l'alinéa 2 de l'article L. 322-4 du code du travail, un 4^e ainsi rédigé :</p>	<p>Article premier.</p> <p>Il est inséré, après le cinquième alinéa (3^e) de l'article L. 322-4...</p> <p>... ainsi rédigé :</p>	<p>Dans les cas prévus au présent article, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :</p> <p>1^o Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;</p> <p>2^o Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés de plus de soixante ans (2), lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier d'une mesure de reclasse-</p>
<p>(1) Selon le décret n° 76-784 du 19 août 1976, l'autorité compétente est restée le ministre pour les actions engagées et conventions conclues lorsque leur champ d'application excède le cadre d'un département, le commissaire de la République étant devenu compétent dans le cas contraire.</p>	<p>(2) Selon le décret n° 79-705 du 22 août 1979, l'âge à partir duquel peuvent être servies les allocations spéciales n'est plus fixé par la loi, les conditions d'attribution étant déterminées par voie de conventions.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>ment. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont fixés par voie réglementaire ;</p>	<p>« 4° Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu. »</p>	<p>(Alinéa sans modification.)</p>	
<p>3° Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé avec leur accord en emploi à mi-temps au titre d'un contrat de solidarité.</p>			
<p>En outre, le ministre chargé du travail peut, après avis du comité supérieur de l'emploi, accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel (1).</p>	<p>Art. 2.</p>	<p>Art. 2.</p>	
	<p>Il est ajouté, à la fin de l'article L. 322-4 sus-mentionné du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>L'article L. 322-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>Les allocations versées en application du présent article sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires (1). »</p>	<p>« Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale. »</p>	<p>(Alinéa sans modification.)</p>	
<p>(1) Rédaction résultant de l'adoption définitive le 29 juin 1983 du projet de loi portant diverses dispositions d'ordre social.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Loi n° 82-1 du 4 janvier 1982 modifiée portant diverses mesures relatives à la sécu- rité sociale.	Art. 3.	Art. 3.	
<p>Art. 6 (premier alinéa). — Une cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès est prélevée sur le revenu de remplacement men- tionné à l'article L. 351-2 du code du travail, sur les allo- cations versées en application du deuxième alinéa (1°) et du troisième alinéa de l'ar- ticle L. 322-4, des articles L. 351-19, L. 351-25 et L. 731-1 du même code et de l'ar- ticle L. 521-1 du code des ports maritimes, ainsi que sur les allocations versées par application des accords men- tionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail (1).</p>	<p>Au premier alinéa de l'ar- ticle 6 de la loi n° 82-1 du 4 janvier 1982 modifiée por- tant diverses mesures relatives à la sécurité sociale, la réf- érence au deuxième alinéa (1°) de l'article L. 322-4 est remplacée par la référence au deuxième alinéa (1° et 4°) du même article.</p>	<p>Au premier alinéa...</p> <p>... la réf- érence au 1° de l'article L. 322-4 du code du travail est remplacée par la référence aux 1° et 4° du même article.</p>	

(1) Rédaction résultant de l'adop-
tion définitive le 29 juin 1985
du projet de loi portant diverses
dispositions d'ordre social.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</p>			
<p>LIVRE III</p> <p>ASSURANCES SOCIALES</p>			
<p>Chapitre V du titre II</p> <p>Assurance vieillesse.</p>			
<p><i>Art. L. 342</i> (deux premiers alinéas). — Les périodes pour lesquelles l'assuré a bénéficié des prestations maladie, maternité, invalidité, accident du travail, et les périodes pendant lesquelles l'assuré a été présent sous les drapeaux pour son service militaire légal, par suite de mobilisation ou comme volontaire en temps de guerre, sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>Art. 4.</p>	<p>Art. 4.</p>	
<p>Sont également prises en considération, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du code du travail ou de l'une des allocations visées au 2° de l'article L. 322-4 du même code ou d'une allocation versée en cas d'absence complète d'activité, par application d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail. Sont également prises en considération, dans les conditions et limites fixées par le même décret, les périodes pendant lesquelles l'assuré s'est trouvé avant l'âge de soixante-cinq ans, en état de chômage involontaire non indemnié.</p>	<p>Au deuxième alinéa de l'article L. 342 du code de la sécurité sociale, la référence au 2° de l'article L. 322-4 du code du travail est remplacée par la référence au deuxième alinéa (2° et 4°) de l'article L. 322-4 dudit code.</p>	<p>Au deuxième alinéa...</p> <p>... la référence aux 2° et 4° du même article.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Titre premier Champ d'application.	Art. 5.	Art. 5.	
	L'article L. 242-4 du code de la sécurité sociale est modifié comme suit :	<i>(Alinéa sans modification.)</i>	
<i>Art. L. 242-4.</i> — Toute personne percevant l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du code du travail conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement.	1° au premier alinéa, les mots : « l'une des allocations mentionnées au deuxième alinéa (4°) de l'article L. 322-4 du code du travail ou » sont ajoutés avant les mots : « l'un des revenus de remplacement ».	1° au premier... ... mentionnées au sixième alinéa (4°)... ... sont insérés avant... ... remplacement ».	
A défaut, elle bénéficie, pour elle-même et ses ayants droit, des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général.			
Sans préjudice des dispositions de l'article L. 253 du présent code, ont également droit, pour elles-mêmes et leurs ayants droit, aux prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général :			
1° les personnes qui ont épuisé leurs droits aux revenus de remplacement visés au premier alinéa, tant qu'elles demeurent à la recherche d'un emploi ;			
2° les personnes percevant l'une des allocations visées aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 322-4 du code du travail ;	2° au troisième alinéa (2°), les mots : « au deuxième alinéa (2° et 3°) » sont substitués aux mots : « aux deuxième et troisième alinéas ».	2° au cinquième alinéa (2°), les mots : « au quatrième alinéa (2°) et cinquième alinéa (3°) » sont substitués aux mots... ... alinéas ».	
3° les bénéficiaires des allocations versées en cas d'absence complète d'activité par application d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail.			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>LIVRE IV ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES</p>			
<p>Titre premier Champ d'application.</p>			
<p>Art. L. 416 (six premiers alinéas). — Bénéficient également des dispositions du présent livre sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'Etat :</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>(Alinéa sans modification.)</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>Le 2° de l'article L. 416 du code de la sécurité sociale, tel qu'il résulte de l'article 82 de la loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social est complété, après le c), par un d) ainsi rédigé :</p>		
<p>2° a) 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 des stages auxquels il donne lieu.</p>			
<p>Les écoles et les cours d'enseignement commercial donnant à des élèves réguliers ou intermittents un enseignement complémentaire et de perfectionnement tel que : commerce, sténographie, sténotypie, mécanographie, dactylographie, français commercial, correspondance commerciale, droit commercial, comptabilité, publicité, langues étrangères et autres enseignements de nature intellectuelle, sont en dehors du champ d'application du présent livre.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>b) Les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux qui sont visés au paragraphe a) ci-dessus pour les accidents survenus au cours d'enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoires ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études.</p>	<p>« d) Les bénéficiaires des allocations mentionnées au deuxième alinéa (4°) de l'article L. 322-4 du code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement. »</p>	<p>« d) Les bénéficiaires... ... mentionnés au sixième alinéa (4°)... ...reclassement. »</p>	