

N° 97

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1992-1993

Annexe au procès-verbal de la séance du 9 décembre 1992.

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE,

*relatif à l'emploi, au développement du travail
à temps partiel et à l'assurance chômage,*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

À

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la commission des Affaires sociales.)

*L'Assemblée nationale a modifié, en première lecture, le projet de loi
dont la teneur suit :*

Voix les numéros :

Sénat : Première lecture : 514 (1991-1992), 16 et T.A. 12 (1992-1993).

Assemblée nationale (9^e législ.) : Première lecture : 3009, 3106 et T.A. 750.

Politique économique et sociale.

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT
DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article premier.

Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.

« Cet accord ou cette convention peut également faire varier en-deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés le délai, prévu au premier alinéa ci-dessus, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié.

« Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter, outre les conditions définies au deuxième alinéa de l'article L. 212-4-5, des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée. »

Art. 2.

..... Conforme

Art. 2 bis (nouveau).

La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail est complétée par les mots : « , ainsi que les horaires de

travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 ».

Art. 2 ter (nouveau).

I. — Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 432-4-1 du code du travail, après les mots : « durée déterminée, » sont insérés les mots : « le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, ».

II. — En conséquence, dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-4-1 du code du travail, le mot : « trois » est remplacé par le mot : « quatre ».

Art. 3.

Il est inséré, après le chapitre II du titre II du livre III du code du travail, un chapitre II bis ainsi rédigé :

« Chapitre II bis.

« Dispositions relatives au travail à temps partiel.

« **Art. L. 322-12.** — L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abattement, dont le taux est fixé par décret, sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, à compter de la date d'effet du contrat.

« L'abattement prévu à l'alinéa précédent est également applicable en cas de transformation de contrats à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel. La transformation doit s'accompagner d'une ou plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés, sauf si elle est décidée en application d'un plan social élaboré en vertu de l'article L. 321-4-1.

« Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail comprise entre dix-neuf heures, heures complémentaires non comprises, et trente heures, heures complémentaires comprises, le contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée.

« Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3, et :

« 1° soit comporter les mentions définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu, ou, à défaut, par accord d'entreprise ;

« 2° soit, en l'absence d'accord, comporter au moins des mentions relatives à la garantie d'une période minimale de travail continu, à l'exercice du droit de priorité d'affectation aux emplois à temps plein vacants ou créés et au principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente, notamment en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

« L'avenant au contrat de travail du salarié dont l'emploi à temps plein est transformé en emploi à temps partiel doit en outre comporter des mentions expresses écrites de la main de l'intéressé, et suivies de sa signature, attestant du caractère volontaire que revêt cette transformation pour le salarié.

« Ces dispositions s'appliquent aux employeurs visés aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3° et 4°), ainsi qu'aux employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des particuliers employeurs.

« Un même salarié ne peut ouvrir droit simultanément au bénéfice de plusieurs abattements prévus au présent article.

« Le bénéfice de l'abattement est suspendu lorsque la condition prévue au troisième alinéa du présent article n'est plus remplie. Il cesse de plein droit si l'une des autres conditions ci-dessus énoncées n'est plus remplie.

« L'embauche ne peut ouvrir droit à abattement dans les cas suivants :

« — lorsqu'elle résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ;

« — lorsqu'elle a pour conséquence un tel licenciement ;

« — lorsque le salarié embauché a déjà été occupé par le même employeur dans les trois mois précédant l'embauche, sauf si cette dernière intervient à l'issue d'un contrat à durée déterminée conclu entre l'employeur et ce salarié.

« L'employeur qui procède à une embauche et prétend au bénéfice de l'abattement prévu au présent article en fait par écrit la déclaration à l'autorité administrative compétente, dans les trente jours suivant la prise d'effet du contrat ou de l'avenant au contrat. En cas de non-conformité de ce dernier aux conditions fixées par les articles L. 212-4-2 et suivants et aux alinéas ci-dessus, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration pour en prévenir l'employeur. Si, dans un délai de quinze jours à

compter de cette information, l'employeur n'a pas adressé une nouvelle déclaration, l'autorité administrative compétente informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales afin que le bénéfice de l'abattement ne soit pas applicable à l'embauche ou à la transformation d'emploi en cause. Il en est de même lorsque l'une des conditions posées au présent article n'est pas remplie.

« L'employeur qui a procédé à un licenciement économique au cours des six mois précédant une embauche susceptible d'ouvrir droit à l'abattement prévu au premier alinéa ne peut bénéficier de ce dernier qu'après accord préalable de l'autorité administrative compétente, qui dispose d'un délai d'un mois renouvelable une fois pour faire connaître soit cet accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Art. 4.

Les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail sont applicables à compter du 1^{er} septembre 1992 aux contrats à durée indéterminée à temps partiel et aux avenants ayant pris effet à compter de cette date. Pour ces contrats et avenants, le délai de trente jours fixé par le quinzième alinéa dudit article court à compter de la date de publication du décret prévu pour l'application dudit article.

Art. 4 bis (nouveau).

Il est inséré, dans la section première du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail, après l'article L. 212-1, un article L.212-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 212-1-1. — En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Art. 4 ter (nouveau).

Dans un délai de trois ans suivant la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation de l'application des dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail.

Art. 5.

..... Conforme

Art. 5 bis A (nouveau).

Dans un délai de trois ans suivant la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation de l'application des dispositions de l'article L. 322-4 (3°) du code du travail.

Art. 5 bis.

..... Supprimé

TITRE II

**DISPOSITIONS RELATIVES
À L'ASSURANCE CHÔMAGE**

Art. 6, 6 bis et 7.

..... Conformes

Art. 8.

I. - *Non modifié*

II. - *Supprimé*

Art. 8 bis (nouveau).

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes. »

Art. 9, 10 et 10 bis.

..... Conformes

TITRE III

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE
CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN**

Art. 11.

Les quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 320 du code du travail sont ainsi rédigés :

« A compter du 1^{er} janvier 1993, la mise en application de cette obligation est étendue à l'ensemble des départements français dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Un bilan de cette déclaration sera présenté au Parlement avant le 30 juin 1994 pour déterminer d'éventuels aménagements. »

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AUX MESURES
D'EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

(Division et intitulé nouveaux.)

Art. 12 et 13.

..... Conformes

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT
ET AUX LIBERTÉS INDIVIDUELLES

(Division et intitulé nouveaux.)

Art. 14 *(nouveau)*.

I. — Il est inséré, au chapitre premier du titre II du livre premier du code du travail, un article L. 120-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 120-2. — Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

II. — Il est rétabli, au chapitre premier du titre II du livre premier du code du travail, un article L. 121-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 121-6. — Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi. »

III. — A l'article L. 900-4-1 du code du travail, après la première phrase du premier alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. »

IV. — Il est inséré, au livre IX du code du travail, un article L. 900-6 ainsi rédigé :

« *Art. L. 900-6.* — Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation. Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. »

Art. 15 (*nouveau*).

Il est inséré, au chapitre premier du titre II du livre premier du code du travail, deux articles L. 121-7 et L. 121-8 ainsi rédigés :

« *Art. L. 121-7.* — Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Le salarié est informé de la même manière des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

« Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

« *Art. L. 121-8.* — Aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi. »

Art. 16 (*nouveau*).

L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-45.* — Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou

licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

Art. 17 (nouveau).

Il est inséré, au chapitre II du titre III du livre IV du code du travail, un article L. 432-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 432-2-1.* – Le comité d'entreprise est informé sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci.

« Il est aussi informé sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

« Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »

Art. 18 (nouveau).

Il est inséré, au chapitre II du titre II du livre IV du code du travail, un article L. 422-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 422-1-1.* – Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

« L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose

pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

« Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

(Division et intitulé nouveaux.)

Art. 19 *(nouveau)*.

Le IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Pour tout ou partie des fonds qu'ils recueillent dans les conditions prévues au I ci-dessus, à la prise en charge de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions, selon des modalités arrêtées dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 933-2 du code du travail et sous réserve d'un accord, au niveau de la branche, entre les organisations professionnelles et syndicales, prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds. »

Art. 20 *(nouveau)*.

Il est inséré, après le troisième alinéa de l'article L. 118-3 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, la part réservée au développement de l'apprentissage en dehors de la région peut être supérieure au maximum fixé selon les règles définies à l'alinéa précédent lorsque la totalité des versements correspondant à cette part est affectée à des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis à recrutement national visés à l'article L. 116-2, des centres de formation d'apprentis à vocation interrégionale visés à l'article R. 116-14 selon des modalités fixées par arrêté des ministres concernés, à des écoles d'enseignement technologique et professionnel visées à l'article L. 118-2-1 ou aux centres de formation du secteur des banques et des assurances visés à l'article L. 118-3-1. »

Art. 21 (nouveau).

I. — Le premier alinéa de l'article L. 122-32-5 du code du travail est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. »

II. — Il est inséré, après la section IV-1 du chapitre II du titre II du livre premier du code du travail, une section IV-2 ainsi rédigée :

« SECTION IV-2

**« Règles particulières aux salariés
devenus physiquement inaptés à leur emploi.**

« *Art. L. 122-24-4.* — A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

« Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

« Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. »

Art. 22 (nouveau).

L'article L. 132-7 du code du travail est complété par neuf alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

« Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les I à III du présent article, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

« I. — Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées aux II et III ci-après sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent.

« II. — Une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de cet avenant, à l'entrée en vigueur de ce texte, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« III. — Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord, dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la convention de branche ou à l'accord professionnel ou interprofessionnel n'est prise en compte que si cette adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

« L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales ainsi définies.

« Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables qu'à défaut de stipulations concernant la révision des conventions et accords conclus par l'ensemble des organisations représentatives liées par ces conventions et accords.

« IV. — L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

« Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. Les avenants visés aux II et III du présent article ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition. »

Art. 23 (nouveau).

Le droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du code du travail s'applique à tous les avenants portant révision de conventions et d'accords collectifs et conclus antérieurement à la présente loi, à compter de sa date d'entrée en vigueur et dans les délais fixés à cet article.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne préjugent pas de la solution des instances judiciaires en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Le Gouvernement soumettra à la commission nationale de la négociation collective un bilan d'application de l'article L. 132-7 du code du travail afin d'en apprécier les incidences sur la vie conventionnelle, dans un délai de trois ans suivant la mise en vigueur de la présente loi.

Art. 24 (nouveau).

Dans le premier alinéa de l'article L. 231-12 du code du travail, après les mots : « l'inspecteur du travail », sont insérés les mots : « ou le contrôleur du travail ».

Art. 25 (nouveau).

La deuxième phrase de l'article L. 322-4-4 du code du travail est remplacée par trois phrases ainsi rédigées :

« Les contrats de retour à l'emploi ne peuvent être conclus par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat de retour à l'emploi, qu'après autorisation préalable de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui vérifie que l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, ou qu'elle n'a pas pour conséquence un tel licenciement. L'administration dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître, soit son accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis. »

Art. 26 (nouveau).

Le titre V du livre IX du code du travail est complété, après l'article L. 953-3, par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV.

**« De la contribution des employeurs occupant
des salariés intermittents du spectacle.**

« Art. L. 954. — Par dérogation aux articles L. 931-20, premier alinéa, L. 951-1, premier et deuxième alinéas, et L. 952-1, premier alinéa, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.

« A partir du 1^{er} janvier 1993, le pourcentage ne peut être inférieur à 2 % du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

« La convention ou l'accord mentionné au premier alinéa du présent article, qui détermine la répartition de cette contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats d'insertion en alternance, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :

« 1° 0,6 %, au titre du congé individuel de formation, des salaires de l'année de référence ;

« 2° 0,6 %, au titre du plan de formation, des salaires de l'année de référence ;

« 3° 0,3 %, au titre des contrats d'insertion en alternance, du montant des salaires versé par les employeurs assujettis au II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984). »

Art. 27 (nouveau).

L'article L. 762-5 du code du travail est ainsi modifié :

I. — Au deuxième alinéa, les mots : « entrepreneur de spectacles, directeur ou directeur artistique d'une entreprise de spectacles » sont remplacés par les mots : « directeur d'un théâtre fixe ».

II. — Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Sous réserve du respect des dispositions du premier et du deuxième alinéas du présent article, un agent artistique, lorsqu'il est titulaire d'une licence d'exploitation d'entreprise de spectacles, peut produire un spectacle vivant. Dans ce cas, il ne peut percevoir une commission quelconque sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle. »

Art. 28 (nouveau).

Au e) de l'article 5 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, après les mots : « temporaire ou définitive » sont insérés les mots : « pour la catégorie " autres théâtres fixes " visée au 2° de l'article premier ».

Art. 29 (nouveau).

L'article 6 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux associations qui ont pour activité habituelle la production de spectacles.

« Les conditions exigées aux articles 4 et 5 de la présente ordonnance doivent être remplies, pour ces associations, par le président ou un responsable désigné par le conseil d'administration de l'association. »

Art. 30 (nouveau).

Le deuxième alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Toutefois, au titre de la première année d'application de cette obligation, le versement est effectué avant le 1^{er} mai 1993. »

Art. 31 (nouveau).

Pour toute attribution d'une aide de l'Etat à une entreprise, sauf lorsqu'il s'agit d'aide à la recherche-développement, l'instruction devra obligatoirement comprendre l'examen de la situation et de l'évolution prévisionnelle de l'emploi dans cette entreprise.

Dans le cadre de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L. 432-4-1 du code du travail, le comité d'entreprise est informé de ces aides et de leur incidence sur la situation de l'emploi.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 8 décembre 1992.

Le Président,

Signé : HENRI EMMANUELLI.