

N° 16

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1992 - 1993

Annexe au proces-verbal de la séance du 21 octobre 1992.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage,

Par M. Louis SOUVET,

Senateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean Pierre Fourcade, président ; Jacques Bimbenet, Claude Huriet, Franck Serusclat, Louis Souvet vice-presidents ; Mme Marie-Claude Beaudeau, M. Charles Descours, Mme Marie-Madeleine Dieulangard, MM. Roger Lise, secrétaires ; Louis Althape, José Balareello, Henri Belcour, Jacques Bialski, Paul Blanc, Marc Boeuf, Andre Bohl, Eric Boyer, Lou Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Cherioux, Jean Paul Delevoye, François Delga, Mme Michelle Demessine, MM. Jean Dumont, Leon Fatous, Jean Faure, Alfred Foy, Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis, MM. Roland Huguot, Andre Jourdain, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, Simon Loueckhote, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Philippe Marini, Charles Metzinger, Mme Helene Missolle, MM. Georges Mouty, Louis Philibert, Guy Robert, Mme Nelly Rudi, MM. Gerard Roujas, Bernard Seiller, Pierre Christian Taittinger, Martial Taugourdeau, Alain Vasselle.

Voir le numéro :

Sénat : 514 (1991-1992).

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
	-
TRAVAUX DE LA COMMISSION	5
INTRODUCTION	17
I. Le développement du travail à temps partiel	18
A. Les objectifs d'une réforme du travail à temps partiel	18
1. Répondre à une demande sociale	18
2. Partager le temps de travail afin de susciter de nouveaux emplois	20
B. Les modalités de la réforme du temps partiel	23
1. Le droit actuel	23
2. Le projet de loi	24
C. La position de votre commission des affaires sociales	27
II. Les dispositions relatives à l'assurance chômage	29
1. Les principales dispositions de l'accord	30
a) les économies	30
b) les contributions	32
2. La position de votre commission	33
III. Les dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin ..	34
EXAMEN DES ARTICLES	37
TITRE PREMIER - DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	37
<i>Article premier</i> - Régimes légal et conventionnel des heures complémentaires (<i>art. L. 212-4-3 du code du travail</i>)	37
<i>Art. 2</i> - Régime des heures complémentaires pour les contrats de travail conclus avant la date de promulgation de la loi	40
<i>Art. 3</i> - Institution d'un abattement sur les cotisations sociales patronales (<i>division nouvelle et art. L. 322-12 nouveau du code du travail</i>)	40
<i>Art. 4</i> - Rétroactivité des dispositions relatives à l'abattement de cotisations sociales	44
<i>Art. 5</i> - Les conventions de préretraite progressive	45
<i>Article additionnel après l'article 5</i> - Protection sociale des tuteurs bénévoles en cas d'accident du travail (<i>art. L. 412-8 du code de la sécurité sociale</i>)	47

	Pages
TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ASSURANCE CHÔMAGE	49
<i>Art. 6 - Institution de l'allocation unique dégressive (art. L. 351-2 du code du travail)</i>	49
<i>Article additionnel après l'article 6 - Coordination (art. L. 351-9, L. 351-10, L. 351-12, L. 351-15 et L. 351-21 du code du travail)</i>	49
<i>Art. 7 - Modalités d'attribution et de calcul de l'allocation unique dégressive (art. L. 351-3 du code du travail)</i>	50
<i>Art. 8 - Modalités de financement de l'allocation d'assurance chômage (art. L. 351-3-1 nouveau du code du travail)</i>	51
<i>Art. 9 - Procédure de recouvrement par les ASSÉDIC des contributions et majorations de retard (art. L. 351-6, L. 353-2 nouveau et L. 143-11-6 du code du travail)</i>	52
<i>Art. 10 - Assouplissement des conditions d'admission aux allocations (art. L. 351-14 du code du travail)</i>	53
<i>Article additionnel après l'article 10 - Cas d'exonération de la "contribution Delalande" (entreprises occupant moins de vingt salariés) (art. L. 321-13 du code du travail)</i>	54
<i>Article additionnel après l'article 10 - Cas d'exonération de la "contribution Delalande" (inaptitude physique au travail) (art. L. 321-13 du code du travail)</i>	55
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN	56
<i>Art. 11 - Généralisation de la déclaration préalable d'embauche auprès des organismes de protection sociale (art. L. 320 du code du travail)</i>	56
<i>Article additionnel après l'article 11 - Prorogation du dispositif d'exonération de charges sociales pour l'embauche d'un premier salarié par une association (art. 6 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989)</i>	57
<i>Article additionnel après l'article 11 - Prorogation du dispositif d'exonération de charges sociales pour l'embauche d'un jeune sans qualification (exo-jeunes) (art. 52 de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991)</i>	58
TABLEAU COMPARATIF	61
ANNEXE	83

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I - AUDITION DU MINISTRE

La commission des Affaires sociales s'est réunie le jeudi 15 octobre 1992, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, pour procéder à l'audition de Mme Martine Aubry, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur le projet de loi n° 514 (1991-1992) relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage.

Mme Martine Aubry, ministre, après avoir souligné que le projet de loi avait surtout comme objectif de favoriser l'emploi, a présenté le dispositif destiné à développer le temps partiel. Si la France, avec 12,5 % de salariés à temps partiel, se situe loin derrière la Grande-Bretagne ou les pays nordiques, qui en comptent de 20 à 25 %, c'est en grande partie en raison des surcoûts liés à l'organisation du travail ; aussi, afin de lever cet obstacle, le projet de loi institue un abattement de 30 % sur les cotisations sociales patronales.

Pour que le temps partiel soit créateur d'emplois, l'abattement ne concernera que les contrats dont la durée hebdomadaire se situe entre 19 et 30 heures ; en cas de transformation de temps plein en temps partiel, celle-ci devra être accompagnée d'embauches compensatrices pour maintenir un volume horaire équivalent. Par ailleurs, en cas de licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche, une autorisation devra être obtenue des services de l'emploi.

Afin d'éviter que le temps partiel ne soit imposé, il devra être entouré de garanties, notamment en matière de promotions, de formation ou de carrière, fixées par les conventions ou accords collectifs de branche.

Pour inciter à la négociation collective, le projet de loi remet en cause le régime légal actuel, en fixant le nombre d'heures complémentaires à 10 % de l'horaire de base au lieu du tiers actuellement. Il sera cependant possible de retrouver la souplesse

d'horaire antérieure dans le cadre des conventions ou accords. De même la convention pourra-t-elle réduire le délai de "prévenance" de sept jours à soixante-douze heures.

Le ministre a ensuite précisé les modalités du régime de préretraite progressive tel qu'il résultera de la loi. Il s'agit d'encourager ce type de cessation progressive d'activité, permettant aux entreprises de mieux gérer leur pyramide des âges tout en confiant aux préretraités à temps partiel des missions de tutorat et de transmission du savoir.

Enfin, Mme Martine Aubry, ministre, a rappelé les trois dispositions essentielles du protocole d'accord du 18 juillet 1992 relatif à l'assurance chômage que le projet de loi vise à transcrire en tant que de besoin dans le code du travail : augmentation des cotisations d'assurance chômage, pénalisation des licenciements des salariés âgés de plus de cinquante ans et remplacement des trois allocations de base par une allocation unique dégressive.

Le ministre a alors annoncé le dépôt d'un amendement visant à exonérer les entreprises de moins de vingt salariés du versement de la contribution (dite Delalande) due pour la rupture du contrat de travail d'un salarié de plus de cinquante ans, lorsqu'il s'agit de la première rupture. Cette exception figure dans l'accord du 18 juillet mais n'avait pas été transcrite dans la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 portant adaptation de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988, relative au revenu minimum d'insertion et relative à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et professionnelle, dans l'attente de l'étude par l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (U.N.E.D.I.C.) des modalités de mise en oeuvre et de contrôle de cette exonération : un fichier central étant maintenant constitué, il devient possible de transcrire dans la loi cette nouvelle exonération.

En revanche l'exonération pour inaptitude physique au travail n'a pas encore pu être retenue, faute d'un dispositif de contrôle efficace.

Enfin, Mme Martine Aubry, ministre, a souligné l'efficacité et l'intérêt de la mesure de déclaration préalable d'embauche, expérimentée dans huit départements, que le projet de loi étend à l'ensemble du territoire ; cette mesure, très simple puisqu'il suffit d'un appel téléphonique ou par minitel, de la transmission d'une télécopie ou de l'envoi d'une lettre, permet à l'employeur de disposer d'un numéro d'enregistrement attestant la déclaration.

Au terme de son exposé liminaire, le ministre a annoncé le dépôt de deux autres amendements, l'un visant à prolonger du 30 septembre au 31 décembre 1992, la mesure d'exonération dégressive de charges sociales patronales dites "exo-jeunes" pour l'embauche d'un jeune sans qualification, reconnaissant ainsi le bien-fondé de la demande de la commission lors de l'adoption de la première reconduction de cette mesure en juin dernier, l'autre tendant à proroger d'un an la mesure d'exonération de charges sociales patronales pour l'embauche d'un premier salarié par une association, l'impact de cette mesure n'ayant pu être mesuré, faute d'un délai d'application suffisant.

M. Louis Souvet, rapporteur, après avoir rappelé que le travail à temps partiel, dont il souhaite la réussite, ne faisait pas partie des habitudes françaises, a interrogé le ministre sur les principales dispositions du projet de loi.

En réponse, Mme Martine Aubry, ministre, a apporté les précisions suivantes :

- le projet de loi est un pari sur l'avenir : s'il ne créera pas de nombreux emplois à court terme, il permettra sans doute de clarifier les pratiques contestables de certains secteurs ;

- les entreprises qui ont procédé à des transformations d'emploi sont assurées, ainsi que le prévoit la circulaire du 26 août 1992, de bénéficier de l'abattement de 30 % pendant trois ans, même si elles n'ont pas, comme le prévoit le projet de loi, procédé à des embauches compensatrices ;

- l'efficacité des mesures incitatives de la circulaire n'a pu encore être mesurée, faute de recul suffisant, mais, ainsi que le montre l'expérience britannique, la levée de certains freins, comme celui du surcoût du temps partiel, se révèle efficace. Le ministre a rappelé qu'une demande existe puisque 250.000 demandeurs d'emploi cherchent un travail à temps partiel et que 36 % des femmes ayant un enfant se déclarent intéressées par ce type d'emploi ;

- l'abattement, fixé par décret, sera, comme dans la circulaire, de 30 % ;

- si le projet de loi permet l'octroi de l'abattement en l'absence de convention ou accord, à condition cependant que des garanties figurent dans le contrat de travail, c'est pour permettre aux petites entreprises qui ne seraient pas couvertes par une convention de recourir au travail à temps partiel dans les mêmes conditions que les autres entreprises ;

- l'abattement de cotisations sociales patronales sera compensé par le budget de l'Etat en 1992. Pour 1993, cette question devrait être étudiée dans le cadre des réflexions menées sur le financement de la sécurité sociale et sur la distinction entre devoir de solidarité et fonction d'assurance. Le ministre a en outre fait observer que de nombreuses mesures de semblable effet ne donnaient

pas lieu à compensation, les emplois créés générant de nouvelles ressources pour la sécurité sociale ;

- la multiplicité des régimes de contrats de travail à temps partiel ne gênera pas plus les petites entreprises que le recours aux multiples contrats d'insertion aidés. Le ministre a précisé qu'actuellement 120.000 personnes bénéficiaient de l'exo-jeunes et que 74.000 étaient sous contrat de retour à l'emploi soit, pour ces derniers, un peu moins que prévu ;

- en contrepartie de l'aide de l'Etat en faveur du régime de préretraite progressive, les entreprises devront embaucher des personnes appartenant aux catégories les plus en difficulté. La mise en oeuvre de ces mesures d'accompagnement, qui ne figurent pas dans le projet de loi, sera précisée par un décret en Conseil d'Etat et une circulaire. Le ministre a également assuré que les préretraités menant des actions de tutorat bénévole disposeraient d'une couverture sociale ;

- l'U.N.E.D.I.C. est passée d'un déficit prévisionnel, au 31 décembre 1992, de 23 milliards avant adoption du protocole du 18 juillet, à un déficit prévisionnel avec protocole de 17 milliards. La mise en oeuvre de l'accord permettra une amélioration de 5,6 milliards en 1992 et de 18 milliards en 1993, dont 8 milliards au titre des cotisations, 8 milliards d'économies et 2 milliards au titre de la contribution dite "Delalande". Le récent accord passé avec les banques, portant sur 2,5 milliards de francs venant s'ajouter aux 15 milliards de "droit de tirage", permet de faire face aux découverts de trésorerie.

En réponse à **M. Jean-Pierre Fourcade, président**, le ministre a précisé que la convention passée entre l'U.N.E.D.I.C. et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (A.G.E.F.I.P.H.), à hauteur de 600 millions, avait pour seule finalité de cautionner les avances complémentaires consenties par les banques. Il ne s'agit donc aucunement d'un prêt qui pourrait amputer les crédits d'insertion de handicapés ;

- le rapport d'évaluation de la déclaration préalable à l'embauche prévu par la loi n° 91-1383 du 31 décembre 1991 renforçant la lutte contre le travail clandestin et la lutte contre l'organisation de l'entrée et du séjour irréguliers d'étrangers en France, ne sera remis au ministre que fin novembre. Cependant, d'après les informations connues, il s'agit d'une mesure efficace et simple qui donne satisfaction aux secteurs les plus touchés par la pratique du travail clandestin. Le ministre a par ailleurs fait observer que les procès-verbaux d'infraction avaient augmenté de 75 % en deux ans.

M. Bernard Seillier, après avoir souligné l'efficacité de la procédure déclarative, s'est interrogé sur la confidentialité du système et sur la possibilité d'effacer les informations périmées figurant sur les fichiers.

En réponse, Mme Martine Aubry, ministre, a fait part des discussions en cours pour savoir si le fichier de contrôle devait être régional ou national. Elle a également précisé les procédures destinées à préserver la confidentialité des informations et à en assurer les mises à jour.

A Mme Marie-Claude Beaudeau qui l'interrogeait sur les risques d'un partage du temps de travail qui réduirait les ressources des salariés, le ministre a répondu que le projet de loi ne visait pas essentiellement à partager le travail, mais bien à offrir des garanties à ceux qui choisiraient de travailler à temps partiel.

A Mme Marie-Madeleine Dieulangard, qui préconisait de concentrer les politiques d'emploi sur les bassins d'emploi sinistrés, le ministre a indiqué que tel était l'objectif du Gouvernement et que, notamment, le dispositif de l'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (A.S.F.N.E.), très onéreux pour le budget de l'Etat, répondait à ce souci.

En réponse à M. Franck Sérusclat, qui l'interrogeait sur la possibilité de se concerter à l'échelon européen en matière d'emploi et sur l'utilisation des fonds de l'A.G.E.F.I.P.H., Mme Martine Aubry, ministre, a présenté deux types d'actions susceptibles de favoriser l'emploi : la diminution concertée de la durée de travail et le développement des nouveaux emplois de service, comme c'est déjà le cas avec les contrats emploi-solidarité. Elle a également rappelé que les fonds de l'A.G.E.F.I.P.H., dont elle avait la tutelle financière et administrative, ne devaient être utilisés que pour répondre aux missions de l'association : à ce titre plusieurs conventions d'insertion de handicapés étaient en cours de négociation avec les branches professionnelles. Mais il ne pouvait être question d'utiliser ces fonds à d'autres fins.

M. Roger Lise a fait part des difficultés des départements d'outre-mer en matière d'insertion des jeunes, très vite démotivés par le caractère précaire des contrats qui leur sont proposés. Le ministre a répondu qu'il lui paraissait difficile de prolonger systématiquement les contrats d'insertion qui n'apportent que des réponses imparfaites aux besoins réels des départements d'outre-mer (D.O.M.).

Enfin, en réponse à M. Jean Madelain, le ministre a fait part de sa volonté de déposer et de faire adopter définitivement un projet de loi relatif au recrutement au cours de la présente session.

II - EXAMEN DU RAPPORT

La commission des Affaires sociales s'est réunie le mercredi 21 octobre 1992, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, pour procéder à l'examen du rapport de M. Louis Souvet, sur le projet de loi n° 514 (1991-1992) relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage.

Après avoir rappelé que le projet de loi comprenait trois volets d'inégale importance, M. Louis Souvet, rapporteur, a présenté le dispositif relatif au temps partiel. Celui-ci, inspiré par une philosophie du partage du temps de travail rendue nécessaire par l'insuffisance des résultats des politiques de l'emploi, repose sur une double incitation au recours au travail à temps partiel : un abattement, qui sera fixé à 30 %, sur les charges sociales patronales, sera accordé aux entreprises afin de compenser les surcoûts de gestion liés à ce type d'emploi, à condition que le contrat réponde à certains critères de durée. En contrepartie, des garanties de carrière et de formation devront être accordées aux salariés afin qu'ils ne soient pas exclus de la vie de l'entreprise. L'ensemble de ce dispositif repose sur la négociation collective de branche, seul moyen d'assouplir un régime légal du travail à temps partiel rendu plus contraignant, notamment pour le recours aux heures complémentaires, par le projet de loi.

Le nouveau régime, dont le rapporteur approuve le principe, pourrait à la fois être assoupli en faveur des entreprises, et renforcé en ce qui concerne les garanties offertes aux salariés.

M. Louis Souvet, rapporteur, a ensuite présenté le dispositif destiné à simplifier, afin de le rendre plus incitatif, le régime de préretraite progressive, précisant que le Gouvernement en attend 15.000 nouvelles entrées au lieu des 4.500 constatées ces dernières années.

Puis, après avoir rappelé les difficultés financières de l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (U.N.E.D.I.C.), le rapporteur a présenté les principales dispositions du protocole d'accord du 18 juillet 1992, reprises pour partie dans le projet de loi. Il a alors fait part de son intention de compléter cette transposition, par voie d'amendements sur deux points : la "cotisation Delalande" et la contribution forfaitaire pour frais de dossiers.

M. Louis Souvet, rapporteur, a ensuite exposé les dispositions destinées à lutter contre le travail clandestin, dont il a approuvé la généralisation.

Enfin, le rapporteur a présenté les trois amendements déjà déposés par le Gouvernement, relatifs à la contribution Delalande et à la prolongation des mesures d'exonération de charges sociales concernant, d'une part, l' "Exo-jeunes", d'autre part, l'embauche d'un premier salarié par une association, et a proposé d'y donner un avis favorable.

Au cours du débat qui a suivi l'exposé du rapporteur, **M. Jean Chérioux** a souligné l'importance du travail à temps partiel sur le plan familial et a souhaité que des mesures d'incitation analogues à celles du projet de loi soient proposées dans le cadre des fonctions publiques.

Mme Hélène Missoffe, rappelant qu'en 1980 le temps partiel était déjà à l'ordre du jour des assemblées puisque, en tant que député, elle avait été rapporteur d'un projet de loi sur ce sujet, a regretté que cette forme d'activité ne soit abordée que comme un moyen de lutter contre le chômage, plutôt que comme un temps de travail choisi.

M. Franck Sérusclat s'est déclaré moins pessimiste que le rapporteur, qui avait souligné que le temps partiel serait difficile à développer en raison des réticences culturelles, et a souhaité que soient explorées toutes les mesures de partage du temps de travail.

M. Roger Lise a fait observer que dans les départements d'outre-mer, en raison de la sous-industrialisation, l'embauche incombait surtout aux collectivités territoriales et qu'à ce titre des mesures favorables au temps partiel dans la fonction publique territoriale seraient nécessaires.

M. Marcel Lesbros a souligné les difficultés juridiques qui font obstacle au recrutement de fonctionnaires à temps partiel.

Enfin, **M. Jean-Paul Delevoe** a exposé l'intérêt qu'il y aurait à développer le temps partiel pour l'insertion des jeunes et s'est interrogé sur les effets de certains seuils de prestations, incitant les demandeurs d'emploi à ne pas accepter un emploi à temps partiel.

En réponse, M. Louis Souvet, rapporteur, a fait part de son souci de mieux garantir les droits de travailleurs, notamment pour préserver une certaine qualité de vie familiale, et a mentionné la communication du ministre chargé de la fonction publique du 5 août 1992, proposant un programme d'action en faveur du temps partiel dans les fonctions publiques. Il a également rappelé quelques-uns des dispositifs prenant en compte le temps partiel et destinés à faciliter l'insertion, tels que les contrats emploi-solidarité ou les mesures de cumul d'un emploi et d'une allocation de chômage.

Constatant qu'un accord existait sur ce texte, M. Jean-Pierre Fourcade, président, a invité la commission à procéder à l'examen des différents articles et des amendements du rapporteur.

A l'article premier (régimes légal et conventionnel des heures complémentaires), la commission a adopté trois amendements.

Le premier vise à assouplir le régime du temps partiel en permettant aux entreprises de répartir une partie des heures complémentaires sur l'année.

Le second permet de ne comptabiliser que les jours ouvrables, dans le délai de notification d'une modification de la répartition du temps de travail.

Enfin, le troisième vise à faire figurer, dans la convention ou l'accord collectif, parmi les garanties offertes aux salariés, la fixation de périodes minimales de travail continu et la limitation du nombre des interruptions d'activité.

Après une discussion où sont intervenus MM. Louis Souvet, rapporteur, Louis Boyer et Bernard Seillier, ainsi que Mmes Marie-Madeleine Dieulangard et Hélène Missoffe, la commission a adopté cet article ainsi modifié.

La commission a adopté l'article 2 (régime des heures complémentaires pour les contrats de travail conclus avant la date de promulgation de la loi) sans modification.

A l'article 3 (conditions de l'abattement sur les cotisations sociales patronales), la commission a adopté trois amendements.

Le premier, par coordination avec l'amendement adopté à l'article premier, concerne la répartition annuelle d'une partie des heures complémentaires.

Le deuxième, également de coordination, vise à tenir compte de la possibilité d'organiser une annualisation de la répartition des heures complémentaires dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Enfin, le troisième tend à insérer dans le contrat de travail, toujours par coordination, les garanties relatives à une période minimale de travail continu et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

La commission a adopté l'article 3 ainsi modifié.

A l'article 4 (rétroactivité des dispositions relatives à l'abattement de cotisations sociales), la commission a adopté deux amendements, dont l'un d'ordre purement rédactionnel. L'autre tend à éviter que les embauches compensatrices rendues obligatoires par le projet de loi lors de la transformation de contrats de travail à temps plein en contrats de travail à temps partiel, ne s'appliquent rétroactivement aux transformations opérées depuis le 1er septembre 1992.

Après les interventions de MM. Jean-Pierre Fourcade, président, Bernard Seillier et Franck Sérusclat, la commission a adopté cet article ainsi modifié.

A l'article 5 (les conventions de préretraite progressive et le tutorat), la commission a adopté deux amendements, dont l'un d'ordre rédactionnel et l'autre, visant à améliorer la couverture sociale des personnes en préretraite progressive licenciées pour cause de longue maladie.

Sur ce dernier amendement, un vaste débat, auquel ont participé MM. Jean-Pierre Fourcade, président, Louis Souvet, rapporteur, Jean Chérioux et Charles Metzinger, ainsi que Mme Marie-Madeleine Dieulangard, s'est engagé sur la question de savoir si le dispositif ainsi adopté couvrirait toutes les hypothèses et si la voie réglementaire était la plus appropriée.

L'amendement a été adopté, nonobstant l'observation, faite par le rapporteur, qu'il pouvait se heurter à certaine disposition constitutionnelle.

*La commission a adopté cet article ainsi modifié après les interventions de **M. Jean-Paul Delevoye** et de **Mme Marie-Madeleine Dieulangard**.*

Puis elle a adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel après l'article 5 afin d'introduire, dans le code de la sécurité sociale (art. L. 412-8), des dispositions relatives à la protection sociale des tuteurs bénévoles contre les accidents du travail.

La commission a adopté sans modification l'article 6 (institution de l'allocation unique dégressive).

Elle a ensuite adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel après l'article 6 destiné à coordonner la rédaction de plusieurs articles du code du travail en faisant référence à la nouvelle allocation unique dégressive.

*A l'article 7 (modalités d'attribution et de calcul de l'allocation unique dégressive), après un débat au cours duquel sont intervenus **MM. Jean-Pierre Fourcade, président, Louis Souvet, rapporteur, Jean Chérioux, Jean-Paul Delevoye, Franck Sérusclat**, ainsi que **Mme Marie-Madeleine Dieulangard**, la commission a adopté un amendement rédactionnel tendant à préciser les conditions d'ouverture des droits à l'allocation d'assurance.*

Puis elle a adopté cet article ainsi modifié.

A l'article 8 (modalités de financement de l'allocation d'assurance chômage), la commission a adopté deux amendements.

Le premier est purement rédactionnel et le second tend à supprimer, dans le code du travail, toute référence à la contribution forfaitaire, elle-même supprimée par le protocole d'accord du 18 juillet 1992.

*Après les interventions de **MM. Jean-Pierre Fourcade, président** et **Charles Metzinger**, la commission a adopté cet article ainsi modifié.*

A l'article 9 (procédure de recouvrement par les Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (A.S.S.E.D.I.C.) des

contributions et majorations de retard), la commission a adopté deux amendements tendant à préciser la procédure de recouvrement.

Après un débat au cours duquel sont intervenus **MM. Jean-Pierre Fourcade, président, Jean Chérioux, Mme Marie-Madeleine Dieulangard et M. Marcel Lesbros**, la commission a adopté cet article.

Elle a adopté l'article 10 (assouplissement des conditions d'admission aux allocations pour certaines professions) sans modification.

La commission a ensuite examiné l'amendement n° 3 déposé par le Gouvernement, tendant à transcrire dans le code du travail une exception au versement de la "contribution Delalande" prévue par le protocole d'accord du 18 juillet 1992 (premier licenciement au cours d'une période de douze mois dans une entreprise de moins de vingt salariés). Elle lui a donné un avis favorable.

Elle a également adopté, après un débat au cours duquel sont intervenus **M. Jean-Pierre Fourcade, président, Mme Marie-Madeleine Dieulangard, et M. Charles Metzinger**, un amendement de son rapporteur, tendant à insérer un article additionnel après l'article 10, visant à introduire une autre exception (rupture du contrat pour inaptitude physique au travail) au versement de la "contribution Delalande".

A l'article 11 (généralisation de la déclaration préalable des embauches auprès des organismes de protection sociale) la commission a adopté un amendement rédactionnel, puis l'article ainsi modifié.

Enfin, le rapporteur a présenté les amendements n°s 1 et 2 du Gouvernement tendant à proroger les mesures d'exonération de charges sociales patronales en faveur de l'emploi des jeunes (mesures dites "ex-jeunes") et de l'emploi d'un premier salarié par une association.

La commission a donné un avis favorable à ces deux amendements.

Après l'explication de vote de **Mme Marie-Madeleine Dieulangard**, elle a adopté l'ensemble du texte ainsi modifié.

INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

Adopté en conseil des ministres le 16 septembre 1992 et déposé en première lecture sur le bureau du Sénat, le présent projet de loi fait suite à une communication du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle présentée au conseil des ministres du 5 août dernier sur le développement du travail à temps partiel et des préretraites progressives. A ce même conseil, le ministre chargé de la fonction publique avait présenté une communication sur le travail à temps partiel dans la fonction publique. Il s'agissait ainsi de mettre en oeuvre les orientations définies par le Premier ministre, M. Pierre Bérégovoy, dans sa déclaration de politique générale du 8 avril 1992, selon lesquelles le travail à temps partiel devait davantage contribuer à la politique de l'emploi.

Le projet de loi s'est depuis enrichi de deux autres volets. Le premier vise à transcrire dans le code du travail certaines dispositions du protocole d'accord relatif à l'assurance-chômage, conclu le 18 juillet 1992 par les partenaires sociaux. Le second tend à généraliser la déclaration préalable d'embauche aux organismes de protection sociale, destinée à lutter contre le travail clandestin, jusqu'alors expérimentée dans quelques départements. En outre, avant son examen par votre commission, il a été complété par plusieurs amendements du Gouvernement dont deux concernent la politique de l'emploi.

Le projet de loi vise tout à la fois à répondre à des situations d'urgence en facilitant la création d'emplois et en rééquilibrant les comptes de l'assurance chômage, et à un besoin social en favorisant le temps partiel. Il s'agit donc essentiellement de dispositions plus techniques et pragmatiques que novatrices, à considérer d'abord comme des palliatifs conjoncturels aux difficultés

du marché du travail. Il appartiendra néanmoins aux partenaires sociaux d'y adjoindre, par la négociation collective, certaines contreparties en termes de formation, de promotion et de carrière.

I. LE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel a déjà fait l'objet de nombreuses interventions législatives, notamment en 1971, 1981, 1982, 1986 et dernièrement avec la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 (Troisième plan pour l'emploi) qui a institué un droit au temps partiel choisi. Cette nouvelle possibilité offerte aux salariés n'a pas rencontré le succès escompté. En effet, alors que le recours au travail à temps partiel avait cru régulièrement entre 1980 et 1988, il stagne depuis trois ans.

Pourtant ce type d'emploi correspond à une demande sociale et ouvre une voie vers le partage du temps de travail, moyen encore peu usité de créer des emplois. C'est ce qui ressort du rapport remis en mars dernier par M. Jean Marimbert au ministre du travail ("Situation et perspectives du travail à temps partiel") ; l'auteur y propose plusieurs solutions pour relancer le travail à temps partiel, en partie reprises par le projet de loi. De son côté, le commissaire au plan, M. Jean-Baptiste de Foucauld, mène, dans le cadre de la préparation du XIe Plan, une réflexion sur le partage du temps de travail (temps partiel, réduction du temps de travail...) ; les conclusions n'en seront cependant connues qu'au mois de décembre. Il semble donc bien que, sous une forme différente, la réduction du temps de travail et le partage du travail réapparaissent comme une solution possible aux difficultés actuelles de l'emploi.

A. LES OBJECTIFS D'UNE REFORME DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1. Répondre à une demande sociale

Il n'existe pas de législation communautaire en matière de travail à temps partiel. La Communauté économique européenne a cependant réalisé une enquête auprès d'un échantillon de salariés des pays de la CEE (Luxembourg excepté) en septembre 1989.

Cette enquête révèle que 19 % des salariés français à temps plein préféreraient travailler à temps partiel et que 17,5 % souhaiteraient effectivement réduire leur durée de travail. Toutefois parmi les personnes travaillant à temps partiel, une forte proportion d'entre elles auraient choisi, si elles l'avaient pu, de travailler à temps plein. De la comparaison de ces chiffres, les auteurs de l'enquête concluent que 10 % des salariés français occupés à temps plein sont demandeurs d'un travail à temps partiel.

Attitudes des salariés vis à vis du temps partiel

	% des salariés à temps plein préférant un emploi à temps partiel	% total des salariés désirant changer d'horaires	
		du temps plein vers le temps partiel	du temps partiel vers le temps plein
Belgique	13	9,2	4,2
Danemark	13	10,8	4,2
République fédérale d'Allemagne	17	13,9	1,4
Grèce	14	13,6	1,6
Espagne	24	20,4	9,4
France	19	17,5	7,1
Irlande	7	7,7	3,4
Italie	32	30,1	2,9
Pays-Bas	12	8,3	4,9
Portugal	24	22,6	2
Royaume-Uni	25	19,5	2,3
Communauté européenne (11 pays)	22	18,7	5,5

Sources : CEE et Ministère du travail

Trois enquêtes du CREDOC, réalisées en 1987, 1988 et 1989 permettent de préciser cette aspiration à travailler à temps partiel ; elles font apparaître que 22 % des femmes actives à plein temps et 36 % de celles qui ont un enfant de moins de six ans, souhaiteraient travailler à temps partiel si leur employeur l'acceptait. Cette demande est plus importante chez les femmes actives diplômées et disposant de ressources moyennes ou élevées.

Les obstacles au développement du travail à temps partiel viennent d'abord de son image dévalorisée ; on considère généralement qu'il ne concerne que des emplois peu qualifiés et qu'il nuit à l'évolution de carrière. Ils viennent ensuite des réticences des chefs d'entreprise qui craignent les surcoûts et les difficultés liés à la gestion de ce type de contrat.

Ces craintes ou réticences ont pour conséquence de se priver d'une possibilité -difficilement quantifiable cependant- de créer de nouveaux emplois et de réduire le chômage.

2. Partager le temps de travail afin de susciter de nouveaux emplois

En mars 1992, 2,8 millions de personnes travaillent en France à temps partiel, soit 12,5 % des actifs dont 3,6 % d'hommes et 24,5 % de femmes (2,3 millions). En 1982, la proportion d'actifs à temps partiel était de 7 %, et de 10,8 % en 1985.

Les catégories socio-professionnelles ayant le plus souvent recours au temps partiel sont les employés du commerce ou des services aux particuliers, avec respectivement 29,2 % et 40,2 % des contrats de la catégorie. Le secteur le plus concerné est donc le tertiaire.

Catégories socio-professionnelles des actifs à temps partiel

Catégories socio-professionnelles	Proportion de TTP dans la catégorie socio-professionnelle		Part de la catégorie socio-professionnelle dans les actifs à temps partiel	
	1989	1991	1989	1991
Agriculteurs	17	15,6	5,4	4,4
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,2	7,7	4,3	4
Cadres	7,6	8,1	5,9	6,9
Professions intermédiaires	8,5	8,6	14	14,8
Employés hors services aux particuliers et commerce	16,7	17,5	29,3	29,5
Employés de commerce	25,3	29,2	7,7	8,8
Employés services aux particuliers	39,8	40,2	16,7	14,8
Ouvriers	6,1	6,5	15,8	16,8
Ensemble	11,8	11,9	100	100

Source : Ministère du travail

Si l'on compare maintenant les chiffres des recours au temps partiel en France avec les chiffres d'autres pays développés, on constate que la France se situe à un niveau moyen, après, pour la

seule Europe, l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

Il apparaît également que les femmes représentent la grande majorité -entre 64 et 90 %- des salariés à temps partiel.

Importance et composition du travail à temps partiel en 1991

Pays	Proportion du travail à temps partiel dans			Part des femmes dans le travail à temps partiel 1991
	l'emploi total 1991	l'emploi féminin 1991	l'emploi masculin 1991	
Australie	22,4	40,7	9,2	76,31
Autriche	9	20,2 a	1,6 a	89,1 a
Belgique	10,9	25,8 a	2 a	88,6 a
Canada	16,4	25,5	8,8	70,5
Danemark	23,3 a	38,4 a	10,4 a	75,7 a
Finlande	7,6	10,2	5,1	65,2
France	12	23,5	3,4	84
Allemagne	15,2 a	33,8 a	2,6 a	89,7 a
Grèce	4,1 a	7,6 a	2,2 a	64,9 a
Irlande	8,1 a	17,6 a	3,4 a	71,7 a
Italie	4,9 a	9,6 a	2,4 a	67,2 a
Japon	20	34,3	10,1	69,9
Luxembourg	7 a	16,7 a	1,9 a	81,8 a
Pays-Bas	34,3	62,2	16,7	70,1
Nouvelle-Zélande	26,7	47,6	9,1	81,4
Norvège	21,2	35,8	9,8	74
Portugal	6,8	10,5	4	66,7
Espagne	4,6	11,2	1,5	78
Suède	23,4	40,5	7,5	83,4
Royaume-Uni	21,7 a	43,2 a	5,3 a	86,2 a
Etats-Unis	17,4	25,6	10,5	67,2

Source : OCDE juin 1992

a) Données de 1990

Les emplois à temps partiel sont comme en France concentrés dans le secteur tertiaire, sauf pour les Pays-Bas et le Danemark, avec respectivement une proportion de 14 et 11 % des emplois industriels (cf. tableau ci-après).

**Proportion d'emploi à temps partiel parmi l'ensemble des salariés
par secteur dans la communauté européenne**

	Agriculture	Industrie	Services	Ensemble
Belgique		2,7	16,6	11,7
Danemark	25,4	11	30	24,5
Allemagne	9,4	5,8	18,6	13
Grèce	9,9	2,6	4,2	3,7
Espagne	1,8	1,1	6,4	4,1
France	13,8	3,9	16,2	12,2
Irlande		3	10,8	8
Italie	18,4	3,1	5,4	5,2
Pays-Bas	29	14	37,9	30,9
Portugal	7,7	1,5	5,2	3,7
Royaume-Uni	17,7	7,7	29,9	22,6
Europe des Douze	13,2	5,2	18,7	13,7

Source : Ministère du travail

Même s'il est difficile de comparer des données internationales quand les définitions juridiques du temps partiel ne se recoupent pas exactement, il semble évident que les salariés français pourraient davantage recourir à ce type de contrats.

Tel est du moins le raisonnement du Gouvernement qui constate que les politiques de l'emploi ont atteint une limite difficilement franchissable. En effet, bien que 1,654 million de personnes aient bénéficié de l'un des dispositifs mis en place pour lutter contre le chômage, le chiffre des demandeurs d'emploi n'a cessé de croître, même si depuis trois mois leur nombre a légèrement diminué : en août 1992 il y avait 2,881 millions de demandeurs d'emploi (catégorie 1, CVS) ⁽¹⁾, soit 1 % de moins qu'en juillet, mais + 4,8 % sur un an. Cette évolution favorable risque d'être transitoire puisque les suppressions d'emplois se poursuivent, à un niveau supérieur de 12 % à celui de l'année dernière, et que la multiplication actuelle des contrats emploi-solidarité aura pour effet, à terme ⁽²⁾, de faire remonter brutalement les chiffres des demandeurs d'emploi. Les radiations administratives des listes (15 759 en août) ne resteront pas non plus à ce haut niveau.

Comme la croissance reste hypothétique, et qu'en outre l'expérience de ces dernières années a montré qu'elle ne s'accompagnait pas de créations d'emplois, la seule voie à explorer reste le partage du travail et le temps partiel, la réduction du temps de travail telle qu'elle avait été envisagée en 1982 n'étant compatible

1). 2,531 millions de chômeurs (+ 5,1 % sur un an) au sens du BIT.

2). Leur durée est en moyenne de sept mois.

ni avec le contexte économique actuel, ni avec les difficultés des régimes de retraite.

Il est évident que dans ce contexte la réforme proposée ne peut être que modeste, et son succès hypothétique.

B. LES MODALITES DE LA REFORME DU TEMPS PARTIEL

1. Le droit actuel

Le code du travail (art. L. 212-4-2) dispose que sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail, pour la branche ou l'entreprise, calculée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel. Ainsi les horaires à temps partiel sont au plus de 32 heures par semaine ou de 136 heures par mois. Au-delà, le salarié est considéré comme travaillant à temps plein, avec toutes les conséquences juridiques que cela comporte (calcul d'effectif...).

Le contrat est nécessairement écrit. Il fixe la répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois et définit les conditions d'une modification éventuelle de cette répartition, obligatoirement notifiée au salarié sept jours au moins avant la date d'application.

Enfin le contrat fixe le régime des heures complémentaires, qui cependant ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de l'horaire légal ou conventionnel. Les heures complémentaires au-delà de ce qui est prévu au contrat ne peuvent être imposées et le refus du salarié ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement.

Jusqu'à la loi du 3 janvier 1991 (Troisième plan emploi), seul le chef d'entreprise avait l'initiative de proposer (mais non d'imposer) des horaires de travail à temps partiel. Depuis, les salariés peuvent demander de travailler à temps partiel, sous réserve cependant que cette possibilité soit prévue et organisée par des conventions ou accords collectifs étendus. Deux régimes coexistent donc : un régime légal éventuellement complété par des conventions et accords et un régime conventionnel, sous réserve de dispositions législatives communes aux deux régimes : avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, information de l'inspecteur du travail, priorité de reprise d'emploi à temps complet, égalité des droits, conditions du refus de l'employeur, bilan annuel...

La réforme de 1991 n'a cependant pas eu le succès escompté, puisque cinq conventions ou accords seulement traitent du temps partiel en 1991 ; le même constat peut être dressé pour la négociation d'entreprise.

2. Le projet de loi

En matière de partage du temps de travail le présent projet de loi apporte deux séries d'innovations : faire en sorte que le temps partiel soit un temps "choisi" pour les salariés et un temps "organisé" pour l'entreprise. A ces fins, le projet de loi vise à développer le temps partiel et la préretraite progressive.

● développer le temps partiel

Le dispositif s'articule autour de deux instruments :

- une incitation à la négociation collective : pour cela il est proposé de réduire la souplesse du mécanisme actuel des heures complémentaires en les limitant à 10 % de l'horaire de travail fixé dans le contrat. Mais ces 10 % pourront être portés au tiers dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu. De même, l'accord pourra ramener le délai de notification d'une modification de la répartition des horaires, dit "délai de prévenance", de sept jours à trois jours.

En contrepartie de ces facilités accordées aux entreprises qui utilisent le temps partiel comme variable d'ajustement à leur activité, les conventions et accords doivent traiter des conditions de mise en oeuvre du temps partiel. Il s'agit essentiellement des conditions de recours au travail à temps partiel, des garanties entourant la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment pour la promotion et la formation, enfin des modalités de retour prioritaire au temps complet. Il s'agit ainsi d'éviter que le temps partiel ne concerne que les emplois peu qualifiés et qu'il ne marginalise au sein de l'entreprise les salariés qui y ont recours.

- un abattement forfaitaire des cotisations sociales dues par l'employeur : depuis une dizaine d'années des mesures ont été prises afin de rendre, pour les entreprises, le coût du travail à temps partiel équivalent au coût du travail à temps complet. Les seuils d'effectifs ont été calculés au prorata des horaires inscrits dans les contrats de travail à temps partiel et les cotisations de sécurité sociale sont établies après application d'un abattement d'assiette destiné à

compenser les effets du plafonnement des cotisations sociales et à éviter qu'un emploi à temps partiel ne génère proportionnellement plus de charges sociales qu'un emploi à temps complet.

Toutefois, certaines charges restent fixes quel que soit l'horaire de travail du salarié : il s'agit notamment des coûts de formation et de gestion des effectifs, de certains investissements liés au poste ou à l'organisation du travail (vestiaires, parking...) ou de certains avantages accordés par les conventions collectives. Ces surcoûts constituent donc un frein au développement du travail à temps partiel.

L'abattement sur les cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales vise donc à compenser ces surcoûts afin de rendre l'emploi à temps partiel financièrement neutre pour l'employeur par rapport à l'emploi à temps plein.

Cet allègement de charges concerne les employeurs de droit privé, à l'exception des particuliers employeurs qui relèvent du dispositif des emplois familiaux.

L'abattement sera fixé par décret. Cependant, une circulaire du 26 août 1992, qui a mis en oeuvre ce dispositif à compter du 1er septembre 1992, anticipant ainsi la décision du législateur, l'a fixé à 30 % des cotisations de sécurité sociale, pour les contrats ou avenants conclus entre le 1er septembre et le 31 décembre 1992, abattement garanti pour une durée de trois ans au minimum.

Le projet de loi vise donc à pérenniser ce dispositif, sous réserve d'une évaluation qui en sera faite et présentée au Parlement, trois ans après la promulgation de la loi. Mme Martine Aubry s'est en outre engagée à reprendre le taux de 30 % dans le décret d'application.

Le projet de loi, reprenant le dispositif de la circulaire, fixe les durées minimales (19 heures, heures complémentaires non comprises) et maximales (30 heures, heures complémentaires comprises) de l'horaire à temps partiel à respecter pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, et détermine un certain nombre de mentions obligatoires dans le contrat (équivalence des droits). En outre, un contrôle allégé (une simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi), sauf en cas de licenciement économique dans les six mois précédents (autorisation d'embauche préalable) est organisé. Enfin, en cas de transformation d'un temps plein en temps partiel, une ou plusieurs embauches compensatrices doivent maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés.

- développer les préretraites progressives

Il existe actuellement deux dispositifs de préretraites progressives. Le contrat de solidarité de préretraite progressive (art. L. 322-4,3° du code du travail) qui permet aux salariés de plus de 55 ans de travailler à mi-temps et de se préparer à la retraite, et, dans le cadre des plans sociaux négociés lors de licenciements pour motif économique, l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (FNE), dite AS-FNE mi-temps, qui concerne les salariés âgés de 56 ans et deux mois (art. L. 322-4,2°). Les deux dispositifs garantissent 80 % du salaire antérieur, une participation financière de l'entreprise est demandée pour l'AS-FNE, tandis que pour le contrat de solidarité, l'entreprise doit compenser les départs par des embauches équivalentes en souscrivant un engagement de maintien des effectifs.

Mais ces dispositifs n'ont eu que peu de succès : 4 500 entrées en 1991 pour un coût de 577 millions de francs. Ils ont surtout concerné des entreprises du secteur tertiaire en bonne santé ayant des problèmes de pyramide des âges. Ils sont en effet concurrencés par les dispositifs de cessation complète d'activité, soit dans le cadre de l'ANPE après licenciements (66 200 salariés de plus de 55 ans en 1991, indemnisés en allocation de base par les ASSEDIC), soit dans le cadre de l'AS-FNE à temps complet (39 000 personnes de 55 à 59 ans). Les entrées en préretraite totale ont ainsi augmenté de 22,5 % en 1991, après une baisse de 22 et 19 % en 1989 et 1990, tandis que les entrées en préretraites progressives stagnent depuis 1988. Si l'on compare non les entrées mais les allocataires en 1991, on compte 163 771 préretraites totales et 12 544 préretraites à mi-temps.

L'objectif du Gouvernement est donc d'augmenter le nombre des préretraites progressives pour le porter à 15 000 par an, ce qui devrait limiter un peu le recours aux préretraites plein temps, sans cependant léser les entreprises qui souhaitent recomposer leur pyramide des âges.

Pour cela, il est proposé de fondre les deux dispositifs actuels en un seul, dans le cadre d'une convention de préretraite progressive. Alors que le projet de loi lui-même ne mentionne que le temps partiel, l'exposé des motifs fixe la durée de ce temps partiel entre 40 et 50 % du temps complet. Le projet de loi précise cependant que, contrairement au temps partiel, la préretraite progressive pourra être organisée sur toute l'année, ce qui l'apparente à un travail intermittent. Enfin, le contrat devra comporter certaines mentions, notamment en ce qui concerne la durée annuelle de travail prévue, les périodes de travail, les modalités d'une modification éventuelle de la

répartition des heures de travail, sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours.

Il est également prévu que la préretraite progressive puisse servir de cadre à une mission de tutorat, y compris au-delà des heures de travail prévues, sur la base d'un bénévolat. Dans ce cas, les heures ne sont ni rémunérées, ni prises en compte comme temps de travail effectif, faute de quoi la convention serait remise en cause puisque le salarié pourrait percevoir une rémunération supérieure au temps plein (en raison de l'allocation versée par l'Etat) et que l'entreprise pourrait se soustraire à son obligation d'embauche compensatrice.

L'ensemble de ce dispositif doit être complété par un décret en Conseil d'Etat.

C. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Au regard du caractère limité du dispositif législatif aujourd'hui proposé, votre commission des affaires sociales n'a pas d'objection de principe. Elle a approuvé l'assouplissement des règles de mise en oeuvre du temps partiel ainsi que les objectifs qui lui sont assignés :

- répondre à une demande sociale ;

- donner à l'entreprise la possibilité d'améliorer la gestion de ses effectifs en la dotant d'un moyen d'ajustement conjoncturel plus souple et moins traumatisant que le chômage partiel et en lui permettant de recomposer sa pyramide des âges, avec les préretraites progressives, sans se priver des compétences de ses salariés les plus âgés ;

- enfin explorer, avec le partage du temps de travail, l'une des dernières voies réalistes pour lutter contre la dégradation régulière de l'emploi.

Toutefois, votre commission ne saurait méconnaître les difficultés qui risquent de freiner tant le développement du temps partiel que celui des préretraites progressives. Il n'est pas sûr en effet que les salariés trouveront dans la mise en oeuvre des conventions ou accords collectifs les garanties qu'ils en attendent en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation : poser le principe d'une égalité de droits -principe qui existe déjà dans le code du travail- est une chose, en déduire une égalité d'exercice de ces droits est tout autre chose : comment un chef

d'entreprise pourra-t-il, lors d'un choix pour une promotion, considérer qu'un salarié à mi-temps rend à l'entreprise des services équivalents à ceux rendus par un salarié à temps complet ?

Par ailleurs un sondage CSA réalisé pour l'hebdomadaire "La Vie" en septembre 1992 montre que les Français sont divisés sur le partage du temps de travail : 47 % considèrent qu'il s'agit d'une très bonne (12 %) ou assez bonne (35 %) idée, tandis que 46 % estiment que c'est une assez mauvaise (20 %) ou une très mauvaise (26 %) idée. 51 % refusent de travailler moins et de gagner moins pour favoriser l'embauche de chômeurs, contre 32 % qui accepteraient ce partage, les autres ne se prononçant pas. Il n'est donc pas sûr que les dispositifs proposés par le projet de loi intéresseront les salariés. Mme Martine Aubry a d'ailleurs reconnu qu'il s'agissait plus d'un pari sur l'avenir, qu'un élément de la politique de l'emploi.

Une autre objection concerne l'abaissement des heures complémentaires à 10 % dans le régime légal : si l'on comprend qu'il s'agit d'inciter les partenaires sociaux à négocier, il faut cependant observer qu'en cas d'absence de négociation, cette disposition risque de se retourner contre l'emploi car le temps partiel perd toute souplesse pour l'entreprise qui y voyait un moyen simple et peu onéreux d'ajuster la durée du travail à sa charge de travail. Certes, l'absence de négociation ne fait pas perdre le bénéfice de l'abattement, mais la rigidité du régime légal peut constituer un réel handicap.

Enfin, se pose le problème de la compensation, par le régime de sécurité sociale, de l'abattement sur les cotisations d'assurance maladie, d'accidents du travail et d'allocations familiales. Dans la mesure où, actuellement, il est difficile d'évaluer l'impact de cette mesure sur les créations d'emploi, le ministre du travail s'est engagé à faire compenser, en 1992, l'exonération partielle par le budget de l'Etat. Pour 1993, en revanche, aucune décision n'est prise, le ministre espérant que les créations d'emploi générées par le dispositif compenseront la perte de ressources. En tout état de cause, d'après le ministre, cette question sera examinée dans le cadre des réflexions menées sur le financement de la sécurité sociale.

Cette pratique, de plus en plus fréquente, des exonérations de charges, pose une nouvelle fois la question du coût global du travail en France. Sans doute faudra-t-il un jour qu'elle donne lieu à un véritable débat.

*

Sans remettre en cause le dispositif présenté, votre commission vous proposera deux séries d'amendements visant, d'une part, à assouplir le régime en faveur des entreprises, en permettant une répartition annuelle des heures complémentaires, d'autre part, à

renforcer les garanties en faveur des salariés dans le but de restreindre des pratiques nuisibles à leur qualité de vie comme au développement de ce type d'emploi. Elle vous proposera également quelques amendements d'ordre rédactionnel.

Sur la préretraite progressive, elle vous proposera des amendements tendant à renforcer la protection sociale des salariés ayant opté pour ce mécanisme de cessation d'activité, afin de pallier quelques déficiences graves, même si elles ne concernent que peu de personnes, et pour lever les inquiétudes de ceux qui souhaiteraient en bénéficier mais redoutent certains effets pervers.

II. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ASSURANCE CHOMAGE

Le projet de loi transpose, dans le code du travail, plusieurs dispositions du protocole d'accord relatif au régime d'assurance chômage, signé par les partenaires sociaux le 18 juillet 1992. Il s'agit de l'institution de l'allocation unique dégressive qui se substitue aux trois allocations actuelles, de la possibilité de calculer les contributions sur une base forfaitaire pour certaines catégories de salariés et de l'institution au profit des ASSEDIC d'un pouvoir de contrainte identique à celui dont disposent les organismes de sécurité sociale en matière de recouvrement des cotisations.

Les négociations sur l'assurance chômage ont été rendues nécessaires en raison d'un déficit cumulé de l'UNEDIC qui devait atteindre 23 milliards de francs au 31 décembre 1992 et 42 milliards en 1993. En 1991, le déficit était déjà de 8 milliards pour un total de dépenses de 94 milliards.

Situation du régime d'assurance chômage (millions de francs)

	1991	1992		1993	
		avec protocole	hors protocole	avec protocole	hors protocole
Recettes	85 986	97 831	93 156	108 748	98 106
Dépenses	94 064	107 071	107 997	108 200	117 097
Résultats (R-D)	- 8 078	- 9 239	- 14 840	548	- 18 991
Solde cumulé en fin de période	- 8 285	- 17 584	- 23 185	- 17 036	- 42 176
Situation financière tous régimes en fin de période	- 3 540	- 14 710	- 20 311	- 13 942	- 39 081

L'accord du 18 juillet 1992 devrait "rapporter" environ 18,9 milliards en année pleine. Pour 1993, le régime serait excédentaire de 548 millions, et le solde cumulé se maintiendrait à -17 milliards, soit, tous régimes confondus (en raison des comptes de l'assurance de garantie de salaire qui se dégradent), à - 14 milliards de francs. L'accord a pris effet dès le 1er août 1992 sous forme d'un avenant à la convention de 1990 et devrait être intégré à la nouvelle convention à partir du 1er janvier 1993 et jusqu'au 31 décembre 1993. Il fait suite à l'accord du 5 décembre 1991, prévoyant des mesures d'économies qui se sont révélées insuffisantes.

Le texte de ce protocole d'accord a été signé d'une part par le CNPF, la CGPME et l'UPA, d'autre part par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. La CGT et la CGT-FO ne l'ont pas signé.

Le nouveau régime est entré en vigueur le 1er août 1992.

1°) Les principales dispositions de l'accord

Le dispositif adopté (cf. annexe) prévoit à la fois des économies et des hausses des cotisations.

a) les économies

Le système alors en vigueur, basé sur trois allocations (allocation de base exceptionnelle, allocation de base et allocation de fin de droits) est remplacé par un système d'allocation unique : l'allocation unique dégressive (AUD). Il s'agit de simplifier les modalités d'indemnisation, tout en alignant davantage la durée d'indemnisation sur la durée d'affiliation au régime.

Lors de l'entrée en indemnisation, le montant de l'AUD est celui de l'ancienne allocation de base.

* l'allocation est accordée à taux plein pendant une durée de base qui varie en fonction de la durée d'affiliation au régime et de l'âge, puis affectée d'un taux dégressif (variable selon les mêmes critères) intervenant par période de quatre mois.

* l'application du coefficient de dégressivité ne peut fixer le montant de l'allocation à un niveau inférieur au montant de l'allocation de fin de droit (majorée pour les plus de 52 ans).

Système d'indemnisation en vigueur avant le 1er août 1992

	Durée de l'affiliation à l'UNEDIC	Montant	Durée de l'indemnisation (hors prolongations)
Allocation de base exceptionnelle	3 mois	au minimum 95,55 F/jour et jusqu'à 56,25 % du salaire de référence	3 mois
Allocation de base	6 mois à 24 mois	au minimum 127,57 F/jour et jusqu'à 75 % du salaire de référence	de 8 mois à 27 mois
Allocation de fin de droits	Chômeur ayant épuisé ses droits à l'allocation de base	81,30 F/jour 112,70 F/jour pour les plus de 52 ans	de 6 mois à 18 mois

Système d'indemnisation en vigueur depuis le 1er août 1992

Durée de l'affiliation à l'UNEDIC	Durée de l'indemnisation (en allocation unique dégressive)			
	Durée totale	Durée au taux normal	Taux dégressif (par périodes de 4 mois)	Filière
4 mois au cours des 8 derniers mois	4 mois		4 mois moins 25 %	n° 1
6 mois au cours des 12 derniers mois	7 mois	4 mois	3 mois moins 15 %	n° 2
8 mois au cours des 12 derniers mois moins de 50 ans 50 ans et plus	15 mois	5 mois	10 mois moins 17 %	n° 3
	21 mois	8 mois	13 mois moins 15 %	n° 4
14 mois au cours des 24 derniers mois moins de 25 ans de 25 à 49 ans 50 ans et plus	30 mois	9 mois	21 mois moins 17 %	n° 5
	30 mois	12 mois	18 mois moins 17 %	n° 6
	45 mois	17 mois	28 mois moins 15 %	n° 7
27 mois au cours des 36 derniers mois de 50 à 54 ans 55 ans et plus	45 mois	20 mois	25 mois moins 15 %	n° 8
	60 mois	27 mois	33 mois moins 8 %	n° 9

Le système est donc moins favorable aux salariés ayant peu cotisé et plus favorable aux salariés aux revenus élevés ayant cotisé sur une longue durée.

Les coefficients de dégressivité ne sont pas applicables aux salariés admis à percevoir les prestations de chômage jusqu'à la liquidation de leur retraite, ni aux bénéficiaires de l'allocation formation reclassement (AFR).

Le différé d'indemnisation est porté de 3 à 7 jours. Il sera réduit ultérieurement.

b) les contributions

- Elles subissent une hausse temporaire et dégressive concernant la part de rémunération limitée à quatre fois le plafond de la sécurité sociale : 0,8 % au 1er août, 0,5 % au 1er janvier 1993 et 0,4 % du 1er juillet au 31 décembre 1993.

- La contribution forfaitaire de 1 500 francs pour "frais de dossier" due pour toute rupture de contrat de travail de plus de six mois et ouvrant droit à l'allocation de base, non concernée par la contribution Delalande, sera supprimée pour les ruptures de contrat intervenant à partir du 1er janvier 1993 : rapportant 1 milliard de francs, elle avait cependant l'inconvénient de précariser davantage le travail intérimaire.

- La "contribution Delalande" due à l'UNEDIC pour toute rupture de contrat d'un salarié âgé. L'article 31 de la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 (RMI et lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle) renvoie à un décret les modalités de calcul de la contribution.

Ce décret (n° 92-727 du 29 juillet 1992) a été publié le même jour que la loi précitée ; il institue une cotisation variable selon l'âge du salarié :

- un mois de salaire brut pour les salariés âgés de 50 ans et de moins de 52 ans,

- deux mois de salaire brut pour le salarié âgé de 52 ans ou plus et de moins de 54 ans,

- quatre mois de salaire brut pour le salarié âgé de 54 ans et de moins de 55 ans,

- cinq mois de salaire brut pour le salarié âgé de 55 ans et de moins de 56 ans,

- six mois de salaire brut pour le salarié âgé de 56 ans et plus.

Ces cotisations sont réduites de moitié pour les salariés employant habituellement moins de vingt salariés. Ni le décret ni la loi ne reprennent l'exonération totale de versement pour le premier licenciement d'un salarié au cours des douze derniers mois dans les entreprises de moins de 20 salariés, exonération figurant dans le protocole d'accord. Il en est de même pour le licenciement pour inaptitude physique au travail. La loi votée avant le 18 juillet n'avait en effet pas retenu ces cas puisque l'accord n'était pas signé.

L'article 31 précité introduit également dans l'article L. 321-13 du code du travail une nouvelle exonération pour l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans, au chômage depuis plus de trois mois, après le 9 juin 1992.

2°) La position de votre commission

S'agissant de reprendre l'accord des partenaires sociaux du 18 juillet, votre commission ne peut qu'approuver, sous réserve de quelques modifications d'ordre technique présentées ultérieurement, les dispositions retenues par le projet de loi.

Elle s'interroge cependant sur l'efficacité à terme des mesures prises pour rééquilibrer les comptes de l'assurance chômage, sachant que l'on s'attend à l'arrivée de 120 000 nouveaux chômeurs cette année, les licenciements ayant augmenté de 12 %. Surtout le taux de couverture à assurer a tendance à croître puisque l'indemnisation concerne de plus en plus les 25-49 ans, ayant exercé des emplois de plus en plus qualifiés. Elle se demande en outre si l'exclusion, en raison des nouvelles règles, de 115 000 allocataires, chiffre avancé pendant les négociations mais qui devrait se situer plutôt autour de 80 000 personnes, ne va pas transférer la charge de ces personnes sur la solidarité nationale et le RMI, comme ce fut le cas à la suite des mesures restrictives prises en 1982 et 1984. Il convient cependant de noter que parmi ces nouveaux exclus, un certain nombre bénéficie des mesures en faveur de l'emploi, comme les contrats aidés.

D'autres objections peuvent également être formulées à l'encontre de cet accord et notamment de sa transposition dans le décret n° 92-727 du 29 juillet 1992 pour la mise en oeuvre de la contribution supplémentaire due pour les ruptures de contrats de travail de salariés âgés de plus de 50 ans, dite "contribution

Delalande". Ainsi, l'abaissement à 50 ans de la contribution Delalande, au lieu de 55 ans, ne risque-t-il pas d'entraîner des licenciements plus tôt qu'auparavant alors que, déjà, les chômeurs de plus de 50 ans ont du mal à retrouver un emploi ?

*

Votre commission, outre quelques modifications d'ordre rédactionnel, vous proposera de transposer dans le code du travail certaines dispositions de l'accord du 18 juillet 1992 qui, pour des raisons qui seront exposées dans l'examen des articles, n'ont pas été présentées lors de l'examen de la loi du 29 juillet 1992. Il s'agit de l'exonération de la "contribution Delalande" justifiée par une rupture de contrat pour inaptitude physique au travail et de la suppression de la contribution forfaitaire de 1 500 F pour frais de dossier.

Le Gouvernement a déposé un amendement relatif à l'exonération de la "contribution Delalande" pour la première rupture sur douze mois du contrat de travail d'un salarié de 50 ans dans une entreprise de moins de vingt salariés, disposition très attendue, notamment dans le secteur artisanal.

III. LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN

La loi n° 91-1393 du 31 décembre 1991 renforçant la lutte contre le travail clandestin et la lutte contre l'organisation de l'entrée et du séjour irréguliers des étrangers en France a institué une déclaration préalable à l'embauche auprès de certains organismes de sécurité sociale désignés dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Cette obligation devait être mise en oeuvre progressivement, après expérimentation en 1992, dans huit départements désignés par le décret n° 92-513 du 12 juin 1992.

Un bilan de cette mesure devait être présenté au Parlement avant sa généralisation. Celui-ci n'a pas été établi. D'après l'exposé des motifs du projet de loi, il apparaît cependant nécessaire d'étendre cette expérimentation à tous les départements afin de mieux en évaluer l'impact.

En pratique, il s'agit pour l'employeur de demander par téléphone, par minitel, par télécopie ou par lettre, un numéro d'enregistrement.

D'après le ministre, depuis le vote de la loi de 1991, la mise en oeuvre d'une action coordonnée par les ministères du travail, de la justice et de l'intérieur, a entraîné un doublement des procès-verbaux d'infraction. A titre de comparaison, 12 500 infractions relatives au travail illégal avaient été constatées en 1991 dont un tiers concernait l'embauche des étrangers, ce qui représentait une hausse de 10 % par rapport à 1990.

Votre commission approuve l'extension de ce dispositif tout en souhaitant pouvoir disposer rapidement d'un bilan chiffré de ses premiers effets. Cependant dans la mesure où le dispositif est progressivement généralisé et rendu obligatoire, il lui semble difficile de parler d'expérimentation. Elle vous proposera donc un amendement tirant plus nettement les conséquences de cette généralisation, notamment en ce qui concerne le bilan de la mesure qui, s'il était positif permettrait d'alléger les procédures auxquelles doivent se soumettre actuellement les employeurs.

*

* *

Enfin, il faut mentionner le dépôt, par le Gouvernement, de deux autres amendements concernant l'exonération de charges sociales pour l'embauche de jeunes sans qualification ou pour l'embauche d'un premier salarié par une association. La date de leur dépôt a permis de les examiner avec les articles du projet de loi.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article premier

Régimes légal et conventionnel des heures complémentaires

(Art. L. 212-4-3 du code du travail)

L'article L. 212-4-3 du code du travail énonce les mentions devant figurer dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel, obligatoirement passé par écrit. Le contrat doit notamment préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les conditions d'une modification éventuelle de cette répartition, toujours possible sous la réserve d'une notification au salarié au moins sept jours avant la date où cette modification doit intervenir (délai de "prévenance").

Le deuxième alinéa de cet article dispose, dans sa rédaction actuelle, que le contrat de travail détermine, dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les limites dans lesquelles le salarié peut être appelé à exécuter des heures complémentaires ; une limite légale est cependant fixée : les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Elles ne peuvent pas non plus porter la durée de travail au niveau de la durée normale du travail légale ou conventionnelle. Les

heures complémentaires, qui ne donnent pas droit aux majorations appliquées aux heures supplémentaires, ne peuvent être refusées par le salarié si elles sont prévues dans son contrat mais peuvent l'être en cas de dépassement, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

L'article premier du projet de loi modifie le régime des heures complémentaires de l'article L. 212-4-3 sur plusieurs points. Il fixe un régime légal qui n'est plus du tiers de l'horaire de base, mais du dixième, tout en conservant le principe d'une répartition hebdomadaire ou mensuelle. Cette rigidité accrue du recours aux heures complémentaires vise à inciter les partenaires sociaux à négocier. En effet, il est prévu que l'on puisse revenir à la limite du tiers de l'horaire de base dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu. Il n'est plus question d'accord d'entreprise ou d'établissement. Cette nouvelle souplesse accordée par voie conventionnelle s'accompagne de la possibilité de réduire le délai de "prévenance", destiné à notifier une modification de la répartition de l'horaire de travail, de sept jours à soixante-douze heures.

Enfin, la nouvelle rédaction de l'article L. 212-4-3 détermine le contenu de la convention ou de l'accord collectif pour qu'il puisse être étendu : conditions de recours au temps partiel, garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet (disposition qui figure déjà à l'article L. 212-4-2) et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, enfin modalités d'organisation de la priorité d'accès des salariés à temps partiel aux emplois à temps complet.

Il s'agit donc de faire en sorte qu'en contrepartie de la souplesse donnée aux entreprises -qui recourent souvent au temps partiel comme variable d'ajustement de la durée du travail à leur activité- le temps partiel soit revalorisé, qu'il ne handicape pas le salarié et qu'il puisse être considéré véritablement comme un temps choisi.

Votre commission a approuvé le principe général de cette démarche visant à améliorer le statut du salarié à temps partiel au sein de l'entreprise, même si elle n'est pas persuadée que ce texte suffira à lever les obstacles d'ordre culturel qui freinent son développement. Toutefois, il lui a paru nécessaire de s'engager dans une double démarche : assouplir les modalités de mise en oeuvre pour les entreprises et renforcer les garanties en faveur des salariés. A ces fins, elle vous propose **trois amendements**.

Le premier tend à insérer dans le texte proposé pour l'article L. 212-4-3 un nouvel alinéa afin que puisse être organisée la répartition des heures complémentaires non plus seulement sur la

semaine ou le mois, mais également sur l'année. Cette possibilité sera ouverte à titre exceptionnel, pour tenir compte de l'activité de certains secteurs, tels que le bâtiment ou la distribution. Pour éviter que ce dispositif n'interfère avec le travail saisonnier ou le travail intermittent, il est prévu que cette souplesse ne concerne qu'une partie des heures complémentaires. Il appartiendra aux partenaires sociaux de fixer cette proportion dans le cadre de la négociation de branche, ou à défaut de clause spécifique dans la convention ou l'accord étendu, dans le cadre d'accords d'entreprise. Néanmoins ce dispositif ne permet pas de déroger à la règle des trente heures de travail hebdomadaires ouvrant droit à l'abattement de charges sociales patronales prévu à l'article 3 du projet de loi.

En contrepartie de cette souplesse accordée à l'entreprise, deux améliorations sont apportées au statut du salarié à temps partiel afin de lui assurer une certaine qualité de vie, notamment lorsque le travail à temps partiel se concilie avec des responsabilités familiales, point sur lequel la commission a souhaité manifester sa vigilance.

Elle vous propose en conséquence deux amendements : l'un vise à ne comptabiliser dans le délai de "prévenance" de soixante-douze heures que les jours ouvrables, afin de permettre aux salariés de s'organiser, l'autre pour inviter les partenaires sociaux à introduire dans les conventions ou accords collectifs une nouvelle garantie visant à éviter le découpage de la journée de travail en plages trop petites avec des interruptions trop nombreuses. La rédaction retenue modifie également le troisième alinéa afin de remplacer la mention des "conditions de recours au temps partiel" par la référence au deuxième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail qui les expose précisément : priorité de retour au temps plein pour les salariés à temps partiel, priorité pour l'obtention d'un travail à temps partiel, procédure des demandes, motifs susceptibles d'être invoqués par l'employeur pour refuser, enfin procédure de contestation du refus. Ces dispositions, introduites dans le code par la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 (Troisième plan emploi), ne concernaient que le temps partiel à la demande des salariés. Elles sont donc généralisées, ce qui facilitera l'application du dispositif global. Par coordination, la référence à l'article L. 212-4-5 permet de supprimer le dernier membre de phrase concernant les priorités.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi modifié.

Art. 2

Régime des heures complémentaires pour les contrats de travail conclus avant la date de promulgation de la loi

L'article premier du projet de loi institue un double régime d'heures complémentaires : un régime légal fixant une limite de 10 % d'heures complémentaires par rapport à l'horaire de base, et un régime conventionnel permettant de fixer cette limite au tiers de l'horaire de base, qui est en fait le régime légal actuel.

Le présent article proroge ce dispositif, pour les contrats en cours, jusqu'au 31 juillet 1993, afin de laisser aux partenaires sociaux le temps de négocier les avenants nécessaires aux conventions et accords et au ministère du travail le temps de les étendre. A défaut, seul le régime légal de 10 % d'heures complémentaires s'appliquera à partir de cette date.

Votre commission s'est demandée si le délai laissé aux partenaires sociaux était suffisant. Elle a cependant constaté que le nouveau dispositif avait été annoncé dès le 5 août 1992 et partiellement mis en place dès le 1er septembre. Il lui a donc semblé que le délai était suffisant et que le rallonger pourrait remettre en cause le mécanisme des garanties compensatrices en faveur des salariés qu'elle souhaite renforcer.

Pour ces différentes raisons, elle vous demande **d'adopter cet article sans modification.**

Art. 3

Institution d'un abattement sur les cotisations sociales patronales

(Division nouvelle et art. L. 322-12 nouveau du code du travail)

Cet article crée un nouveau chapitre II bis dans le titre II du livre III du code du travail intitulé : "Dispositions relatives au travail à temps partiel", où figurera un nouvel article fixant les conditions de l'abattement de charges sociales destiné à compenser les surcoûts liés à l'emploi de salariés à temps partiel. Cet article est donc, par son caractère incitatif, au coeur du dispositif temps partiel du projet de loi.

Le premier alinéa institue l'abattement sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour les contrats à temps partiel à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée ne sont donc pas concernés. Le taux de cet abattement sera fixé par décret. Il devrait être de 30 %.

Le deuxième alinéa étend ce dispositif d'exonération partielle aux transformations de contrats à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel.

La philosophie du projet de loi étant de favoriser le partage du travail, cette transformation doit s'accompagner d'une ou de plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés.

Ce dispositif d'embauches compensatrices ne s'applique toutefois pas aux transformations de contrats prévus en application d'un plan social (art. L. 321-4-1), ce qui est logique puisqu'on se situe dans le cadre d'une réduction d'effectifs rendue nécessaire par les difficultés économiques de l'entreprise ; en outre, l'abattement ayant pour effet d'alléger la charge de l'entreprise, il incite à ne pas licencier.

Les transformations de contrat doivent se faire avec l'accord ou à la demande du salarié : les dispositions de l'article L. 212-4-2, selon lesquelles le refus du salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, restent applicables. Il convient enfin de préciser que l'abattement ne peut être appliqué en cas de transformation d'un contrat à temps partiel en un autre contrat à temps partiel, d'une durée différente. Seuls sont concernés les nouveaux contrats et les transformations compensées par de nouvelles embauches. Il s'agit donc, selon l'expression du cabinet du ministre du travail, d'un abattement sur les "flux et non sur les stocks", destiné à encourager les créations nettes d'emploi.

En outre, le contrat doit répondre à des conditions de durée et à un certain formalisme.

Dans la logique de partage du temps de travail, il est spécifié que le bénéfice de l'abattement ne concerne que les contrats d'une durée hebdomadaire de travail comprise entre dix-neuf heures, heures complémentaires non comprises, et trente heures, heures complémentaires comprises. Ainsi, en cas de transformation de contrat, l'abattement ne sera octroyé sur les deux contrats que s'ils correspondent au minimum à un mi-temps chacun. En conséquence,

si l'un des contrats dépasse assez largement le mi-temps, la perspective d'un abattement de charges sociales sur le second contrat incitera à augmenter son horaire de base.

L'article L. 212-4-3 soumet déjà le contrat de travail du salarié à temps partiel à un certain formalisme : nécessité d'un écrit, mention de la qualification du salarié, des éléments de rémunération, de la durée du travail et de la répartition des heures de travail, ainsi que de la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

L'article L. 322-12 nouveau y ajoute, afin de mieux garantir la mise en oeuvre des contreparties négociées en faveur des salariés, les mentions définies par les conventions ou accords collectifs étendus ou à défaut par accord d'entreprise. Il s'agit donc des conventions ou accords négociés dans la perspective d'assouplir le régime légal déterminé à l'article L. 212-4-3 tel qu'il résulte de l'article premier, des conventions ou accords mentionnés à l'article L.212-4-5 pour fixer les conditions de mise en place des horaires à temps partiel à l'initiative des salariés, mais également des accords d'entreprises mentionnés à l'article L.212-4-3 dans sa rédaction actuelle.

Cependant, l'abattement n'est pas réservé aux seules entreprises entrant dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord collectif étendu. En effet, à défaut d'accord, il suffit, pour bénéficier du droit à l'abattement, que le contrat de travail comporte lui-même la mention des garanties accordées aux salariés à temps partiel. Cette possibilité, paradoxale alors que le projet de loi vise à inciter à la négociation collective, vise, d'après le ministre, à ne pas exclure de ce dispositif les petites entreprises non couvertes par une convention ou un accord. Un contrat type reproduisant ces clauses de garantie a d'ailleurs été publié en annexe de la circulaire du 26 août 1992.

Le texte fixe également certaines limites au droit à l'abattement, afin d'éviter que la perspective d'un allègement de charges n'incite certains employeurs indécents à licencier pour réembaucher.

Ainsi, un même salarié ne peut ouvrir droit simultanément au bénéfice de plusieurs abattements, cela, d'une part, pour éviter les embauches croisées, d'autre part, pour inciter au partage du temps de travail. Si l'horaire tombe en-dessous de dix-neuf heures ou s'il dépasse trente heures, l'abattement est suspendu pour la période considérée. Un décret fixera les modalités d'application de cette disposition, notamment pour éviter la reproduction de ces dépassements qui deviendrait très vite ingérable. Enfin, si le

formalisme du contrat n'est pas respecté (écrit, mentions obligatoires des contreparties...), le bénéfice de l'abattement cesse de plein droit.

Le régime de l'abattement est double. Le plus généralement il est déclaratif : l'employeur qui signe un contrat ou un avenant correspondant à ce type d'emploi en fait la déclaration au directeur départemental du travail et de l'emploi dans les trente jours de la prise d'effet du contrat (et non de la signature). L'autorité administrative pourra ainsi vérifier le respect des conditions d'ouverture du droit à l'abattement et notamment que l'embauche ne résulte pas d'un licenciement ou n'entraîne pas un tel licenciement. L'autre régime est celui de l'autorisation administrative : elle concerne les employeurs ayant procédé à un licenciement économique au cours des six mois précédant l'embauche. L'autorité administrative dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son accord ou son refus motivé. En cas de contestation, aucune procédure spécifique n'est prévue : il conviendra donc de porter la contestation devant l'autorité hiérarchique supérieure. En cas de non réponse dans le délai d'un mois, l'accord est réputé acquis, ce qui constitue une évidente mesure de souplesse.

L'ensemble de ce dispositif est applicable à la plupart des employeurs, à l'exception des particuliers employeurs (qui relèvent du dispositif des emplois familiaux) et des collectivités territoriales. Sont concernés d'une façon générale tous les employeurs assujettis à l'obligation d'assurer leurs salariés contre les pertes d'emploi, à l'exception de l'Etat et des collectivités territoriales (ce qui exclut leurs agents non titulaires) ainsi que les établissements publics administratifs. Le sont également les entreprises nationales à caractère industriel, commercial ou autre, les établissements publics à caractère industriel ou commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire et les chambres consulaires et leurs établissements.

Enfin, un rapport d'évaluation sera présenté au Parlement trois ans après la promulgation de la présente loi.

Pour conclure cette présentation, il est intéressant de citer quelques chiffres publiés par le ministère du travail : sur la base d'un salaire de 1,3 SMIC, un salarié travaillant 24 heures hebdomadaires disposera d'un salaire mensuel brut de 4 605 F, auquel correspondent 1 990 F de charges patronales mensuelles. L'abattement de 30 % est de 420 F, soit sur un an 5 040 F.

Pour deux salariés travaillant 20 heures chacun, et rémunérés sur la base de 1,5 SMIC, le gain sur les cotisations est de 808 F par mois, soit 9 696 F sur un an.

Votre commission a approuvé l'ensemble de ce dispositif qui aura certainement un effet incitatif, même si celui-ci est difficile à estimer aujourd'hui en terme d'emplois. Elle vous propose cependant **trois amendements**, par coordination avec les amendements prévus à l'article premier.

Le premier vise à tirer la conséquence de la possibilité pour l'employeur de répartir une partie des heures complémentaires sur l'année. Le troisième alinéa de l'article L. 322-12 dispose en effet que la durée hebdomadaire avec heures complémentaires doit être inscrite dans le contrat : il convient en conséquence de prévoir que cette durée pourra être fixée en moyenne sur l'année ; par ailleurs, le contrat mentionnera la répartition des pointes d'activité, qui, en tout état de cause, ne pourront dépasser les trente heures hebdomadaires, sauf à perdre le bénéfice de l'abattement.

Le second vise à tenir compte de la possibilité de régler la répartition annuelle des heures complémentaires par voie d'accords d'entreprise, qui ne peuvent intervenir qu'en plus de la convention ou de l'accord étendu autorisant la pratique d'heures complémentaires au-delà de 10 %. Dans ce cas, l'accord collectif n'intervient pas "à défaut" ; d'où cet amendement visant à remplacer cette expression par "le cas échéant".

Enfin, le troisième amendement vise à introduire dans le contrat de travail, dans l'hypothèse où il n'y a pas de convention ou d'accord collectif étendu, la garantie d'une durée minimale des plages horaires de travail et d'une limitation des coupures admises dans une même journée.

Votre commission vous demande, en conséquence, **d'adopter cet article ainsi modifié.**

Art. 4

Rétroactivité des dispositions relatives à l'abattement de cotisations sociales

Le dispositif d'incitation au temps partiel a été mis en place par le Gouvernement par une circulaire du 26 août 1992, anticipant ainsi la décision du législateur. Cette pratique, qui tend à se répéter, dénote à l'évidence un certain manque de considération pour les prérogatives du Parlement ; par ailleurs, elle ne va pas sans poser quelques problèmes de rétroactivité.

Le présent article spécifie que les dispositions relatives à l'abattement sont applicables aux contrats et avenants ayant pris effet à compter du 1er septembre 1992, date d'application de la circulaire. Or celle-ci ne prévoyait pas, pour ouvrir droit à l'abattement (pendant une durée de trois ans), d'embauches compensatrices quand un contrat à temps complet était transformé en contrat à temps partiel. S'il devait, en raison de la rétroactivité, procéder à de telles embauches, non prévues initialement, l'employeur aurait à assumer de nouvelles charges susceptibles de remettre en cause les contrats à temps partiel ; il n'est pas sûr en effet que l'employeur aurait transformé les contrats.

Votre commission vous propose donc **un amendement** tendant à exclure les dispositions relatives aux embauches compensatrices pour tous les avenants signés avant la promulgation de la loi.

Elle vous propose également **un amendement** rédactionnel relatif au décompte des alinéas de l'article L. 322-12. L'alinéa visé précise que la déclaration des contrats et avenants conclus dans le cadre de la circulaire ne devra intervenir que dans le délai d'un mois, non de la prise d'effet du contrat, mais de la publication du décret portant application de l'article L. 322-12.

Votre commission vous propose, en conséquence, **d'adopter le présent article ainsi modifié.**

Art. 5

Les conventions de préretraite progressive

(Art. L. 322-4 du code du travail)

Cet article fond en un seul les deux dispositifs de retraite progressive, le contrat de solidarité de préretraite progressive (art. L. 322-4-3°) et l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi, dite AS-FNE mi-temps (art. L. 322-4-2°).

Le I réécrit le 2° de l'article L. 322-4, qui organise l'intervention de l'Etat dans les régions ou à l'égard des professions victimes d'un grave déséquilibre de l'emploi, pour supprimer la référence au régime de l'allocation de solidarité de préretraite progressive.

Le II regroupe les deux allocations mentionnées ci-dessus en une seule, dans le cadre d'une convention de préretraite progressive à laquelle sont parties, l'Etat, l'entreprise et le salarié. L'avenant au contrat de travail organise soit un travail à temps partiel, soit un travail intermittent et peut déroger aux dispositions relatives à la mensualisation des salaires (art. L. 143-2) et au dispositif de répartition hebdomadaire ou mensuel des horaires de travail à temps partiel. Il doit en outre respecter un certain formalisme. Une modification de la répartition des heures de travail dans les périodes de travail -mais par des périodes de travail dans l'année- est possible, sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours.

Enfin, il est spécifié que les personnes concernées peuvent exercer des missions de tutorat. De plus à *titre exceptionnel* ces missions peuvent se poursuivre sous forme de bénévolat, en dehors des périodes travaillées. Cette activité n'est pas rémunérée (la personne perçoit déjà 80 % de son ancien salaire) ni n'est prise en compte dans le calcul des horaires de l'entreprise. Une protection sociale en matière d'accident du travail, dans le cadre du bénévolat, est prévue.

Le texte de cet article est moins explicite que l'exposé des motifs qui précise que le temps partiel doit être compris entre 40 et 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail et que les modalités d'intervention de l'Etat seront différenciées selon la situation de l'entreprise. Cela signifie que les modalités des anciens dispositifs seront conservées : embauches compensatrices -mais il n'y aura plus d'obligation de maintien des effectifs- de jeunes ou de personnes appartenant aux catégories les plus en difficulté et participation des entreprises au financement. Le ministre a précisé, lors de son audition, qu'un décret en Conseil d'Etat déterminerait les modalités d'application du dispositif unifié.

Il convient d'ajouter que le dispositif relatif au travail à temps partiel, notamment l'abattement de 30 %, pourra s'appliquer aux préretraites progressives dans la mesure où ses conditions de mise en oeuvre seront respectées. Certains ajustements seront cependant nécessaires : ainsi la clause de priorité pour le retour à un travail à temps plein ne paraît pas conciliable avec le dispositif de préretraite progressive.

Votre commission s'est montrée favorable à ce dispositif. Elle a cependant souhaité le compléter sur deux points. Le premier concerne la protection sociale des personnes en préretraite progressive, victimes d'un licenciement consécutif à une entrée en longue maladie. Dans cette hypothèse, sans doute rare (un peu plus de 120 cas, semble-t-il), la personne ne touche plus que des prestations

en espèces s'élevant à environ 25 % de son ancien salaire, car ces prestations sont calculées sur le salaire à temps partiel, l'allocation n'ouvrant pas droit, en l'occurrence, à un revenu de remplacement. **Un amendement** vous est donc proposé, malgré le risque de lui voir opposer certaine disposition constitutionnelle, afin de tenter de régler cette difficulté ou d'obtenir des engagements du ministre. Cela permettrait en outre de lever les inquiétudes des salariés intéressés par ce dispositif mais hésitant à s'y engager par crainte d'effets pervers. Il faut d'ailleurs noter que cette mesure serait équivalente à ce qui existe pour l'assurance chômage, puisqu'une délibération de l'UNEDIC détermine le montant de l'allocation versée en cas de licenciement par référence au salaire plein temps ayant servi de base de calcul à l'allocation de préretraite progressive.

Le second point sur lequel a souhaité intervenir votre commission fait l'objet de l'article additionnel présenté ci-après.

Elle vous propose en outre **un amendement** rédactionnel, relatif au décompte des alinéas et vous demande **d'adopter cet article ainsi modifié.**

Article additionnel après l'article 5

Protection sociale des tuteurs bénévoles en cas d'accident du travail

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

Dans le cadre de leur activité bénévole et non rémunérée de tutorat, les personnes en préretraite progressive ne disposent pas d'une protection spécifique, autre que celle relevant de la responsabilité civile de l'employeur. A ce titre, le tuteur bénévole est dans la même situation que le salarié dans le cadre d'un congé de représentation. Il convenait donc de lui assurer, comme cela est le cas pour ce salarié, une protection sociale en cas d'accident survenant au cours de sa mission de tutorat hors temps de travail. C'est ce que prévoit l'article 5 du projet de loi. Il a toutefois paru nécessaire à votre commission d'insérer cette disposition dans le code de la sécurité sociale, comme cela a déjà été fait à de nombreuses reprises, notamment pour le demandeur d'emploi en cas d'accident survenant à l'occasion d'actions de formation ou de recherche d'emploi, ou pour le salarié en congé de représentation.

Le mode de financement de cette prestation sera déterminé par décret, qui précisera à qui reviendra de s'acquitter des obligations normalement à la charge de l'employeur.

Votre commission vous demande donc d'adopter un amendement en ce sens, insérant un article additionnel dans le projet de loi.

TITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES A L'ASSURANCE
CHOMAGE

Art. 6

Institution de l'allocation unique dégressive

(Art. L. 351-2 du code du travail)

Le protocole d'accord du 18 juillet 1992 relatif à l'assurance chômage a remplacé les deux allocations mentionnées à l'article L. 351-2, l'allocation de base et l'allocation de fin de droits (trois avec l'allocation de base exceptionnelle) par une allocation unique dégressive, versée depuis le 1er août 1992.

Le présent article 6 modifie en conséquence l'article L. 351-2 pour faire désormais référence à cette nouvelle allocation d'assurance.

Votre commission vous demande **d'adopter cet article sans modification.**

Article additionnel après l'article 6

Coordination

*(Art. L. 351-9, L. 351-10, L. 351-12, L. 351-15 et L. 351-21
du code du travail)*

Il s'agit de remplacer, par coordination, la référence aux allocations mentionnées à l'article L. 351-3 par la référence à l'allocation d'assurance qui les remplace dans les articles du code du travail qui en font mention.

Votre commission vous propose en conséquence d'adopter un **amendement** insérant un **article additionnel** à cette fin.

Art. 7

Modalités d'attribution et de calcul de l'allocation unique dégressive

(Art. L. 351-3 du code du travail)

Le protocole d'accord du 18 juillet 1992, présenté plus en détail dans l'exposé général du présent rapport, modifie sensiblement les conditions d'attribution et de calcul de l'allocation d'assurance versée au titre du revenu de remplacement. Aussi le projet de loi reprend-il ce dispositif pour l'insérer sous deux articles dans le code du travail.

Le premier alinéa de l'article L. 351-3, dans la rédaction proposée, reprend celui de la version actuelle en y substituant la référence à l'allocation d'assurance. L'attribution de l'allocation dépend donc toujours des conditions d'âge et d'activité antérieure.

Le deuxième alinéa définit le mode de calcul de l'allocation : il tient compte de la rémunération antérieure plafonnée ou de la rémunération ayant servi de base aux cotisations calculées sur une base forfaitaire, possibilité instituée par l'article 8. Il est prévu qu'elle puisse comporter un taux dégressif en fonction de l'âge et de la durée d'indemnisation, disposition qui correspond au mécanisme mis en place par les partenaires sociaux.

Le troisième alinéa fixe les critères de détermination de la durée globale de versement de l'allocation d'assurance, âge et références de travail, ce qui correspond aux filières mentionnées dans le tableau de l'exposé général.

Enfin, le dernier alinéa dispose que le temps consacré à des actions de formation rémunérée s'impute, partiellement ou totalement, sur la durée de service de l'allocation. Cette disposition ne fait que reprendre la pratique actuelle (cf, article 60 de la convention) qui impute la durée de versement de l'allocation de formation-reclassement créée en 1987 par M. Philippe Seguin (de 40 heures à trois ans de formation), sur la durée d'indemnisation. L'assurance chômage ne prenant en charge que le tiers de l'allocation, les deux autres tiers étant par le budget de l'État, cette disposition permet à l'UNEDIC de réaliser certaines économies. Toutefois, le mécanisme se complique avec l'institution d'une allocation unique dégressive : l'entrée en AFR devient possible pendant toute la période de versement, alors qu'auparavant elle ne pouvait s'effectuer pendant le versement de l'allocation de fin de droits. En outre, le protocole d'accord du 18 juillet stipule que les coefficients de dégressivité ne

s'appliquent pas aux allocations servies au titre de l'AFR : si la formation est plus longue que la durée d'indemnisation au taux plein, la dégressivité ne jouera qu'à l'issue de la formation. Mais la durée de formation ne rallonge pas la durée totale de versement de l'allocation d'assurance. Si la formation dépasse cette durée totale, le demandeur d'emploi ne reçoit plus de revenu de remplacement à ce titre, ce que traduisent les termes "totalement ou partiellement" concernant l'imputation de durée.

Sur cet article votre commission vous proposera un **amendement** de coordination destiné à remplacer l'expression "références de travail" (qui figure cependant dans la rédaction actuelle de l'article du code) par l'expression "conditions d'activité professionnelle antérieure" plus conforme à l'accord des partenaires sociaux, à la convention UNEDIC et aux articles du code du travail, tels que les articles L. 351-10, L. 351-13 ou L. 351-14, qui font référence à la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage en tant que salarié.

En conséquence, votre commission, dont le principe est de ne pas modifier les dispositions résultant d'un accord entre les partenaires sociaux, sauf à veiller au respect de certains principes, vous propose d'adopter le présent article ainsi modifié.

Art. 8

Modalités de financement de l'allocation d'assurance chômage

(Art. L. 351-3-1 nouveau du code du travail)

Cet article insère un nouvel article dans le code du travail, qui reprend la deuxième partie de l'actuel article L. 351-3, tout en faisant référence à l'allocation unique dégressive.

Le premier alinéa apporte cependant une innovation : il sera désormais possible, si les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC le décident, de calculer les contributions sur une base forfaitaire, lorsque les salariés concernés bénéficient déjà d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Cela concernera notamment les emplois familiaux, ce qui simplifiera encore les déclarations adressées aux URSSAF par les particuliers. Votre commission vous propose, sur cet alinéa, un **amendement** rédactionnel.

Les autres alinéas reprennent le dispositif de la contribution forfaitaire instituée par le protocole d'accord relatif à l'assurance chômage du 5 décembre 1991 (art. 6), transcrit dans le code du travail par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991. Il s'agit de la contribution forfaitaire de 1 500 F pour frais de dossier.

Cette contribution sera supprimée (art. 5 du protocole du 18 juillet 1992) à partir du 1er janvier 1993. Les partenaires sociaux l'ont en effet jugée peu efficace (son rendement théorique était d'un milliard de francs, mais toutes les entreprises ne la versaient pas) et surtout elle aurait fait double emploi avec la contribution pour licenciement de personnes âgées de plus de 50 ans (contribution Delalande). Cependant, le Gouvernement a justifié son maintien dans le code du travail par un souci de ne pas avoir à modifier ce dernier après chaque négociation entre partenaires sociaux, posant ainsi l'hypothèse d'un rétablissement de cette contribution. Cet argument n'a pas paru recevable à votre commission qui a considéré qu'une intervention du législateur serait opportune, ne serait-ce que pour s'informer et débattre de la situation de l'UNEDIC. Pour cette raison, elle vous propose un **amendement** visant à supprimer, à partir du 1er janvier 1993, toute référence à cette contribution forfaitaire.

Votre commission vous demande **d'adopter cet article ainsi modifié.**

Art. 9

Procédure de recouvrement par les ASSEDIC des contributions et majorations de retard

(Art. L. 351-6, L. 353-2 nouveau et L. 143-11-6 du code du travail)

Pour recouvrer les cotisations et majorations de retard de sécurité sociale, la loi n° 51-1059 du 1er septembre 1951, modifiée par la loi n° 86-1259 du 8 décembre 1986 qui a supprimé l'intervention préalable de l'autorité judiciaire, a institué une procédure rapide et efficace, la contrainte décernée par le directeur de l'organisme de sécurité sociale et signifiée par acte d'huissier ; cette procédure comporte, à défaut d'opposition du débiteur, tous les effets d'un jugement (art. L. 244-9 du code de la sécurité sociale).

Cette action civile en recouvrement est reprise dans l'article L. 351-6 à la demande des partenaires sociaux (article premier du protocole) pour permettre aux ASSEDIC de recouvrer plus facilement les contributions et surtout les majorations de retard.

L'employeur pourra faire valoir son opposition en fonction du montant de la créance, devant le tribunal d'instance ou le tribunal de grande instance. Un décret fixera les modalités d'application de cette procédure.

L'article L. 353-2, inséré par l'article 9, dispose que cette procédure s'applique également aux recouvrements des participations forfaitaires des employeurs (par exemple pour le contrat d'apprentissage), des cotisations et contributions versées pour le financement des allocations versées dans le cadre des conventions de conversion, de la participation aux dépenses de fonctionnement des conventions de conversion, des contributions "Delalande", de la contribution en cas de non-proposition d'une convention de conversion, ainsi qu'aux majorations de retard y afférentes.

Cette action en recouvrement concerne également la cotisation pour garantie de salaire instituée par l'article L. 143-11-6 du code du travail.

Votre commission vous propose **deux amendements** tendant à compléter ce dispositif. Le premier institue une information, comme c'est le cas pour les cotisations de sécurité sociale (art. L. 244-2 du code de la sécurité sociale), de l'autorité administrative compétente, le directeur départemental du travail et de l'emploi ; cette information peut être considérée comme un moyen d'alerte sur les difficultés d'une entreprise. Le second amendement fixe un délai de prescription de cinq ans après mise en demeure, identique à celui de la procédure de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (art. L. 244-1 du code de la sécurité sociale), afin d'éviter que cette action en principe rapide et efficace ne traîne et que l'entreprise ne reste dans l'incertitude. Toutefois, le recours aux voies d'exécution continue à se prescrire par trente ans, mais l'entreprise sait à quoi s'en tenir.

Votre commission vous demande **d'adopter cet article ainsi modifié.**

Art. 10

Assouplissement des conditions d'admission aux allocations

(Art. L. 351-14 du code du travail)

L'actuel article L. 351-14 dispose que, lorsqu'en raison des modalités particulières d'exercice de la profession, les conditions

d'activité antérieure pour l'admission aux allocations du régime d'assurance et du régime de solidarité (allocation de solidarité spécifique) ne sont pas remplies, des aménagements peuvent y être apportés dans le cadre d'accords collectifs ou par décret en Conseil d'État.

Cette rédaction permet seulement d'adapter à une profession donnée les conditions de durée d'affiliation. La nouvelle rédaction introduit deux autres paramètres : la durée d'indemnisation et les taux de l'allocation. Le dispositif s'applique aux activités réduites ou intermittentes et offre un nouveau cadre juridique, plus large, aux négociations.

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

Article additionnel après l'article 10

**Cas d'exonération de la "contribution Delalande"
(entreprises occupant moins de vingt salariés)**

Amendement du Gouvernement

(Art. L. 321-13 du code du travail)

Le Gouvernement ayant déposé trois amendements insérant des articles additionnels avant l'examen du projet de loi par votre commission, celle-ci a pu les examiner au même titre que les articles du projet de loi.

Le premier de ces amendements concerne le versement à l'UNEDIC d'une contribution pour la rupture du contrat de travail d'un salarié de plus de cinquante ans, dite "contribution Delalande". L'article L. 321-13 énonce plusieurs cas d'exonération de ce versement, le dernier en date (rupture du contrat d'un salarié embauché alors qu'il avait plus de cinquante ans) y ayant été inséré par la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 qui a, par ailleurs, renvoyé à un décret la fixation du montant de la contribution pour tenir compte des négociations des partenaires sociaux.

Cependant, le protocole d'accord du 18 juillet 1992 a prévu dans son article 4, deux autres cas d'exonération : la première rupture de contrat de travail dans une entreprise de moins de vingt salariés concernant un salarié de cinquante ans ou plus intervenant dans une période de douze mois, et l'inaptitude physique au travail constatée par le médecin du travail.

Deux raisons expliquent que ces exonérations ne figurent pas dans la loi du 29 juillet 1992 : la première est que la loi a été adoptée définitivement le 8 juillet 1992 alors que le protocole n'a été signé que le 18 juillet 1992 ; la seconde est que le Gouvernement n'a pas anticipé sur le résultat des négociations en déposant un amendement, comme pour l'exonération pour rupture du contrat d'un salarié embauché alors qu'il avait déjà cinquante ans, parce qu'il souhaitait connaître les modalités de contrôle du bien-fondé de ces exonérations.

L'UNEDIC ayant donné les garanties nécessaires pour éviter les risques de fraude, mettant à la charge des entreprises concernées la preuve de ce qu'elles peuvent bénéficier de l'exonération, le Gouvernement a déposé un amendement l'insérant dans le code du travail, tout en procédant à une modification de coordination.

Votre commission, approuvant cette disposition reprise de l'accord signé par les partenaires sociaux, vous propose de donner un avis favorable à l'amendement.

Article additionnel après l'article 10

Cas d'exonération de la "contribution Delalande"

(inaptitude physique au travail)

(Art. L. 321-13 du code du travail)

La seconde exonération de la contribution Delalande, non insérée dans le code du travail, concerne la rupture d'un contrat pour inaptitude physique au travail. Bien que figurant dans l'accord du 18 juillet 1992, cette disposition n'a pas été reprise dans la nouvelle rédaction de l'article L. 321-13, telle qu'elle résulte de la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992. Il convient en effet de veiller à ce que la réalité de l'inaptitude soit incontestablement établie. Pour cette raison, le Gouvernement envisage l'instauration d'un double contrôle dont les modalités semblent difficiles à définir.

Cependant votre commission, soucieuse de respecter l'accord des partenaires sociaux, a souhaité transcrire le principe de cette exonération dans le code du travail, tout en laissant aux partenaires sociaux et au Gouvernement le temps de mettre en place un contrôle efficace, dont les modalités seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Tel est l'objet de cet amendement insérant un article additionnel, que votre commission vous demande d'adopter.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN

Art. 11

Généralisation de la déclaration préalable d'embauche auprès des organismes de protection sociale

(Art. L. 320 du code du travail)

L'article L. 320 du code du travail, issu de la loi n° 91-1383 du 31 décembre 1991 renforçant la lutte contre le travail clandestin et la lutte contre l'entrée et le séjour irréguliers des étrangers en France, institue une procédure de déclaration préalable à l'embauche auprès des organismes de sécurité sociale. Expérimenté dans huit départements avec quatre URSSAF et quatre caisses de MSA désignées par le décret n° 92-515 du 12 juin 1992, le dispositif semble avoir donné satisfaction : une entreprise sur deux a utilisé spontanément cette procédure alors qu'elle n'était pas obligatoire, et 60 % des chefs d'entreprise l'ont trouvée efficace et peu contraignante ; aucun bilan définitif n'a cependant encore pu être tiré de cette expérience, trop récente. Un rapport devrait être remis au ministre du travail fin novembre. La déclaration repose sur des moyens souples, le téléphone, le minitel, la télécopie ou l'écrit ; elle permet d'obtenir un numéro d'enregistrement dès lors que le salarié est régulièrement immatriculé. Certaines modalités techniques, concernant notamment la création d'un fichier national ou de fichiers régionaux, sont à l'étude. La commission a, en outre, attiré l'attention du ministre, lors de son audition, sur la nécessité de protéger les fichiers contre toute intrusion et de veiller à ne pas conserver des informations périmées ou inutiles.

Le ministre a cependant souhaité généraliser la procédure à l'ensemble des départements avant le 31 décembre 1993. A cette date, la procédure sera obligatoire pour tous les employeurs. Les modalités et le calendrier de cette généralisation seront déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Votre commission, considérant que la lutte contre le travail clandestin est une nécessité sociale et économique, a approuvé le principe de cette généralisation rapide de la procédure.

Elle a cependant adopté un **amendement** qui tire les conséquences de cette généralisation : il lui a semblé, en effet, qu'il n'était plus question d'expérimentation, mais de mise en oeuvre. Elle vous propose donc de substituer aux trois derniers alinéas de l'article L. 320 deux alinéas. Le principe du bilan est conservé mais repoussé au 30 juin 1994 ; il sera alors possible de réexaminer en connaissance de cause la procédure de contrôle qui, actuellement, est double, une déclaration préalable et la remise au salarié d'une attestation d'embauche. Si la déclaration se révèle, comme cela semble le cas, simple et efficace, il sera sans doute possible de supprimer l'attestation d'embauche.

Votre commission vous demande, en conséquence, **d'adopter le présent article ainsi modifié.**

Article additionnel après l'article 11

Prorogation du dispositif d'exonération de charges sociales pour l'embauche d'un premier salarié par une association

Amendement du Gouvernement

(Art. 6 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989)

La loi du 13 janvier 1989 a créé une exonération de charges sociales pendant vingt-quatre mois pour l'embauche d'un premier salarié par un travailleur indépendant. Cette mesure a été prorogée et étendue progressivement à d'autres catégories d'employeurs : les gérants minoritaires de SARL, les mutuelles, les coopératives d'utilisation de matériel agricole, certains groupements d'employeurs et certaines associations agréées à cette fin. Cette dernière catégorie, insérée dans le dispositif de l'article 6 de la loi du 13 janvier 1989 par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, voyait le bénéfice de l'exonération limité, à titre expérimental, aux seules embauches réalisées avant le 31 décembre 1992, alors que les autres catégories d'employeurs peuvent bénéficier de cette mesure jusqu'au 31 décembre 1993. Il s'agissait en effet d'expérimenter cette mesure, dont on craignait qu'elle ne donne lieu à certaines difficultés d'application.

Cependant, en raison d'une mise en oeuvre tardive, la mesure d'exonération n'a généré qu'un millier d'embauches sur un potentiel estimé de 4 ou 5 000. L'amendement du Gouvernement vise donc à proroger cette mesure jusqu'au 31 décembre 1993. Parallèlement, il reporte de neuf mois la date de déclaration des

associations afin d'étendre cette mesure aux plus récentes d'entre elles.

Votre commission a donné un avis favorable à cet amendement.

Article additionnel après l'article 11

Prorogation du dispositif d'exonération de charges sociales pour l'embauche d'un jeune sans qualification (Exo-jeunes)

Amendement du Gouvernement

(Art. 52 de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991)

La mesure exo-jeunes avait été annoncée lors du Conseil des ministres du 3 juillet 1991 et mise en oeuvre dès le 15 octobre, sans attendre le vote du Parlement, puisque la loi instituant ce nouveau dispositif n'a été promulguée que le 4 janvier 1992 (loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991).

Le but de cette exonération est d'insérer des jeunes de 18 à 26 ans, sans qualification, qui ne souhaitent pas suivre une action de formation. La mesure consiste en une exonération de charges sociales patronales pendant dix-huit mois, de 100 % la première année et de 50 % les six mois suivants, le contrat devant être à durée indéterminée. Cette exonération ne concerne que les établissements de moins de 500 salariés ; à l'origine elle ne devait s'appliquer qu'aux embauches effectuées entre le 15 octobre 1991 et le 31 mai 1992. Le Gouvernement espérait qu'à cette date la reprise économique aurait relancé l'emploi.

Il n'en fut rien et la mesure a été prorogée par la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 (RMI) jusqu'au 30 septembre, malgré la demande de la commission des affaires sociales qui avait considéré qu'il aurait été plus sage, en raison de la conjoncture économique et de l'arrivée sur le marché d'une nouvelle classe d'âge, de la proroger au-delà du 30 septembre. Elle ne fut pas entendue, et le Gouvernement revient devant le Parlement pour la proroger une nouvelle fois, jusqu'au 31 décembre 1992.

Mme Martine Aubry, lors de son audition par la commission le 15 octobre 1992 a fait état de 120 000 contrats de ce type, qui, selon votre commission, apportent une réponse adaptée aux besoins de certaines catégories de jeunes, réfractaires à toute forme

d'enseignement et qui pourront, après avoir acquis une certaine expérience professionnelle, ressentir d'eux-mêmes le besoin d'une formation.

Votre commission, en conséquence, a donné un avis favorable à cet amendement.

*

* *

Sous la réserve de ses observations et des amendements qu'elle vous a présentés, votre commission des affaires sociales vous demande d'adopter le présent projet de loi.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le Gouvernement	Propositions de la Commission
CODE DU TRAVAIL			
Livre deuxième Réglementation du travail			
Titre I Conditions du travail	Titre premier		Titre premier
Chapitre II Durée du travail	Dispositions relatives au développement du travail à temps partiel		Dispositions relatives au développement du travail à temps partiel
Section II Travail à temps choisi			
	Article premier.		Article premier.
	Le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :		Alinéa sans modification
Art. L. 212-4-3 (<i>deuxième alinéa</i>). - Le contrat de travail détermine également, dans le cadre éventuellement prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Toutefois, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.	"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 de la 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.		Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
	<p>"Cet accord ou cette convention peut également faire varier en-deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de soixante-douze heures 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.</p> <p>"Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit contenir des dispositions définissant les conditions de recours au travail à temps partiel, comporter des garanties relatives à la mise en oeuvre, 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, et préciser les modalités d'organisation de la priorité d'accès des salariés à temps partiel aux emplois à temps complet."</p>		<p><i>"Cet accord ou cette convention peut prévoir, à titre exceptionnel, en fonction des caractéristiques de la profession, une répartition d'une partie des heures complémentaires sur l'année. A défaut d'une clause spécifique de la convention ou de l'accord, cette répartition peut être fixée par un accord d'entreprise.</i></p> <p><i>"L'accord ou la convention peut...</i></p> <p><i>...minimum de trois jours ouvrables le délai...</i></p> <p><i>...au salarié,</i></p> <p><i>"Pour pouvoir...</i></p> <p><i>..doit comporter, outre les conditions définies au deuxième alinéa de l'article L.212-4-5, des garanties...</i></p> <p><i>...de carrière ou 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."</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
	<p data-bbox="530 428 610 454">Art. 2.</p> <p data-bbox="409 493 734 873">Les contrats de travail à temps partiel conclus avant la date de publication de la présente loi demeurent, jusqu'au 31 juillet 1993, régis par les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail dans leur rédaction applicable avant ladite date de publication.</p>		<p data-bbox="1211 428 1291 454">Art. 2.</p> <p data-bbox="1130 493 1372 519">Sans modification</p>
<p data-bbox="87 930 364 984">Livres troisième Placement et emploi</p> <p data-bbox="178 1022 273 1083">Titre II Emploi</p>	<p data-bbox="530 930 610 956">Art. 3.</p> <p data-bbox="409 995 734 1279">Il est créé dans le titre II du livre III du code du travail un chapitre II bis intitulé : "Dispositions relatives au travail à temps partiel". Ce chapitre comprend l'article L. 322-12, ainsi rédigé :</p> <p data-bbox="409 1301 734 1751"><i>"Art. L. 322-12. - L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abatement, 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.</i></p>		<p data-bbox="1211 930 1291 956">Art. 3.</p> <p data-bbox="1100 995 1410 1022">Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="1100 1301 1410 1327">Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 321-4-1 . - Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciement est au moins égale à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>	<p>"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.</p>		Alinéa sans modification
<p>En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salarié par voie d'affichage sur les lieux de travail.</p>	<p>"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.</p>		"Pour...
	<p>"Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, et :</p>		<p>...comprises. Cette durée hebdomadaire est calculée en moyenne sur l'année lorsque la convention, l'accord collectif ou l'accord d'entreprise mentionnés à l'article L. 212-4-3 déterminent les conditions d'une répartition annuelle d'une partie des heures complémentaires.</p>
			" Le contrat doit...
			...travail, et :

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Titre V Travailleurs privés d'emploi</p> <p style="text-align: center;">Chapitre premier Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi</p> <p style="text-align: center;">Section première Régime d'assurance</p>	<p>"1°) soit comporter les mentions définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu, ou à défaut par accord d'entreprise ;</p> <p>"2°) soit, en l'absence d'accord, comporter au moins des mentions relatives 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.</p>		<p>"1°) soit ...</p> <p style="text-align: center;">...étendu ou le cas échéant par accord d'entreprise ;</p> <p>"2°) soit, en...</p> <p>...relatives à la garantie d'une période minimale de travail continu et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours de la même journée, à l'exercice...</p>
<p>Art. L. 351-4. - Sous réserve des dispositions de l'article L. 351-12, tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.</p> <p>Les adhésions données en application de l'alinéa précédent ne peuvent être refusées.</p>	<p>"Ces dispositions s'appliquent aux employeurs visés aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3°) et (4°) du code du travail, ainsi qu'aux employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des particuliers employeurs.</p> <p>"Un même salarié ne peut ouvrir droit simultanément au bénéfice de plusieurs abattements prévus au présent article.</p>		<p>...professionnelle.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p align="center">Section III Régimes particuliers</p>			
<p>Art. L. 351-12 (3° et 4°) . - 3° Les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis au a du paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance portant loi de finance pour 1959 (n° 58-1374 du 30 décembre 1958), les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire;</p>	<p>"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.</p> <p>"L'embauche ne peut ouvrir droit à abattement si elle résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ou si elle a pour conséquence un tel licenciement.</p>		Alinéa sans modification
<p>4° Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambre de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.</p>	<p>"L'employeur qui procède à une embauche répondant aux conditions fixées par les alinéas ci-dessus en fait la déclaration par écrit à l'autorité administrative compétente, dans les trente jours suivant la prise d'effet du contrat ou de l'avenant au contrat.</p>		Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
	<p>"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 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.</p>		Alinéa sans modification
	<p>"Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.</p>		Alinéa sans modification
	<p>"Trois ans après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation des effets de ces dispositions."</p>		Alinéa sans modification
	Art. 4.		Art. 4.
(Art. L. 322-12. - cf Art. 3)	<p>Les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail sont applicables à compter du 1er 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 neuvième alinéa dudit article court à compter de la date de publication du décret prévu pour l'application dudit article.</p>		Les dispositions ...
			...fixé par le onzième alinéa...
			...article.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Section I du chapitre II Fonds national de l'emploi</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du code du travail est ainsi modifié :</p>		<p><i>Toutefois, les dispositions relatives aux embauches accompagnant les transformations de contrats mentionnées à l'article L. 322-12 du code du travail ne s'appliquent pas aux avenants conclus avant la promulgation de la présente loi.</i></p>
<p>"Art. L. 322-4 (quatrième et cinquième alinéas).- 2° Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement ou que la situation de l'entreprise conduit à transformer, avec leur accord, leur emploi à temps plein en emploi à mi-temps."</p>	<p>I . - Le 2°) est ainsi rédigé :</p> <p>"2°) Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont fixés par voie réglementaire."</p>		<p>Art. 5.</p> <p>L'article L. 322-4 du code...</p> <p>...modifié :</p> <p>I . - Le quatrième alinéa (2°) est ainsi rédigé:</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>II . - Le 3°) est ainsi rédigé :</p> <p>"3°) Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel ou en emploi pendant certaines périodes de l'année au titre d'une convention de préretraite progressive. Par dérogation aux dispositions des articles</p>		<p>Alinéa sans modification</p> <p>II . - Le cinquième alinéa (3°) est ainsi rédigé:</p> <p>"3°) Des allocations ...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
	<p>L. 143-2, L. 144-2 et L. 212-4-3, l'avenant écrit au contrat de travail d'un salarié volontaire pour adhérer à une convention de préretraite progressive mentionne notamment: la durée fixe annuelle de travail prévue, les périodes pendant lesquelles le salarié travaille, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le montant et le mode de calcul de la rémunération mensualisée du salarié. Il définit en outre les conditions de la modification éventuelle de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Cette modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir. Les bénéficiaires de la convention de préretraite progressive peuvent exercer une mission de tutorat. A titre exceptionnel, cette mission peut être effectuée, sur la base du volontariat, en dehors des</p>		<p>...doit intervenir. <i>Les droits du salarié à l'égard de la sécurité sociale, pour ce qui concerne l'allocation versée en application de la convention de préretraite progressive, sont fixés par voie réglementaire. Les bénéficiaires...</i></p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

périodes de travail prévues ci-dessus. Dans ce cas, le temps passé en mission de tutorat n'est ni rémunéré ni pris en compte comme temps de travail effectif. Une telle possibilité est expressément mentionnée dans la convention et dans l'avenant au contrat de travail du salarié. Pendant l'exercice de ses missions de tutorat hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles."

Amendements déposés par le gouvernement

Propositions de la Commission

...professionnelles."

*Art. additionnel
après l'article 5*

I. - A l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 13° ainsi rédigé :

"13°. Les bénéficiaires d'une convention de préretraite progressive, pendant l'exercice de leurs missions de tutorat hors temps de travail en application de l'article L. 322-4 du code du travail."

II. - Au dernier alinéa de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, les références : "11° et 12°" sont remplacées par les références : "11°, 12° et 13°".

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Titre V Travailleurs privés d'emploi</p> <p style="text-align: center;">Chapitre I Garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi</p> <p>Art. L. 351-2 (<i>deux premiers alinéas</i>). - Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :</p> <p>1° Des allocations d'assurance faisant l'objet de la section I du présent chapitre ;"</p> <p style="text-align: center;">Section II Régime de solidarité</p> <p>Art. L. 351-9 (<i>troisième alinéa</i>). - 4° certaines catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement par application de l'article L. 122-32-1 du code du travail et se trouvant, du fait de circonstances indépendantes de leur volonté, dans une situation les excluant du bénéfice des allocations d'assurance.</p> <p>Art. L. 351-10 (<i>premier et deuxième alinéas</i>). -. Les chômeurs de longue durée qui ont épuisé leurs droits aux allocations d'assurance et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources ont droit à une allocation de solidarité spécifique.</p>	<p style="text-align: center;">Titre II Dispositions relatives à l'assurance chômage</p> <p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <p>Le 1° de l'article L. 351-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>"1° d'une allocation d'assurance faisant l'objet de la section I du présent chapitre ;".</p>		<p style="text-align: center;">Titre II Dispositions relatives à l'assurance chômage</p> <p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. additionnel après l'article 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>I. - Au (4°) de l'article L. 351-9 du code du travail, les mots : "des allocations" sont remplacés par les mots : "de l'allocation".</i></p> <p style="text-align: center;"><i>II. - Au premier alinéa de l'article L. 351-10 du code du travail, les mots : "aux allocations" sont remplacés par les mots : "à l'allocation".</i></p>

Dispositions en vigueur

Cette allocation est également attribuée aux bénéficiaires des allocations d'assurance âgés de cinquante ans au moins qui satisfont aux conditions mentionnées à l'alinéa précédent et qui optent pour la perception de cette allocation. Dans ce cas, le service des allocations d'assurance est interrompu.

**Section III
Régimes particuliers**

Art. L. 351-12
(*premier alinéa*). - Ont droit aux allocations d'assurance dans les conditions prévues à l'article L. 351-3:

.....
Art. L. 351-15
(*premier alinéa*). - Par dérogation aux dispositions des articles L. 351-1 et L. 351-16, le bénéfice des allocations prévues à l'article L. 351-3 peut être maintenu, sur leur demande, aux travailleurs étrangers involontairement privés d'emploi qui quittent la France pour s'installer dans leur pays d'origine.

**Section V
I n s t i t u t i o n s
g e s t i o n n a i r e s**

Art. L. 351-21
(*premier alinéa*). - Les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 351-8 confient le service des allocations d'assurance et le recouvrement des contributions mentionnées à l'article L. 351-3 à un ou des organismes de droit privé de leur choix.

Texte du projet de loi

**Amendements
déposés par le
gouvernement**

**Propositions de la
Commission**

Dans les première et seconde phrases du deuxième alinéa du même article les mots : "des allocations" sont remplacés par les mots : "de l'allocation".

III . - Au premier alinéa de l'article L. 351-12 du code du travail, les mots : "aux allocations" sont remplacés par les mots : "à l'allocation".

IV . - Au premier alinéa de l'article L. 351-15 du code du travail, les mots : "des allocations prévues" sont remplacés par les mots : "de l'allocation prévue".

V . - Au premier alinéa de l'article L. 351-21 du code du travail, les mots : "des allocations" sont remplacés par les mots : "de l'allocation".

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Section première Régime d'assurance</p> <p>Art. L. 351-3. - Les allocations d'assurance sont attribuées aux travailleurs mentionnés à l'article L. 351-1 qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure. Elles comprennent :</p> <p>a) une allocation de base ; b) une allocation de fin de droits.</p> <p>L'allocation de base est calculée en fonction du salaire antérieurement perçu ; elle ne peut excéder le montant net de ce dernier ; elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation.</p> <p>Les allocations d'assurance sont accordées pour des durées limitées compte tenu de l'âge des intéressés et de leurs références de travail. A l'expiration de ces durées, les droits des intéressés peuvent faire l'objet de prolongations résultant de mesures individuelles.</p> <p>Les durées maximales d'indemnisation ne peuvent être inférieures aux durées fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>Art. 7.</p> <p>L'article L. 351-3 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p><i>"Art. L. 351-3. - L'allocation d'assurance est attribuée aux travailleurs mentionnés à l'article L. 351-1 qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.</i></p> <p>"Cette allocation est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions visées à l'article L. 351-3-1 ; elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue ; elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation.</p> <p>"Elle est accordée pour des durées limitées compte tenu de l'âge des intéressés et de leurs références de travail. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>Art. 7.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>"Art. L. 351-3. -</i> Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>"Elle est ...</p> <p>...et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces...</p> <p>...Conseil d'Etat.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Le temps consacré, avec l'accord de l'agence nationale pour l'emploi, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement sur la durée de service des allocations d'assurance.</p>	<p>"Le temps consacré, avec l'accord de l'Agence nationale pour l'emploi, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement ou totalement sur la durée de service de l'allocation d'assurance."</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Les allocations d'assurance sont financées par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond. Elles peuvent être également financées par des contributions forfaitaires à la charge des employeurs à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture de droits aux allocations.</p>	<p>Art. 8.</p> <p>Il est inséré dans le chapitre premier du titre V du livre III du code du travail un article L. 351-3-1 ainsi rédigé :</p> <p>"Art. L. 351-3-1. - L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond. Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles est ou peut être retenue une assiette forfaitaire de cotisations dans un régime de base de sécurité sociale.</p> <p>" L' a l l o c a t i o n d'assurance peut être également financée par des contributions forfaitaires à la charge des employeurs à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture du droit à l'allocation.</p>		<p>Art. 8.</p> <p>I. - Il est...</p> <p>...ainsi rédigé :</p> <p>"Art. L. 351-3-1. - L'allocation...</p>
<p>Les contributions forfaitaires visées à l'alinéa précédent ne sont toutefois pas applicables ;</p>	<p>"Les contributions forfaitaires visées à l'alinéa précédent ne sont toutefois pas applicables ;</p>		<p>...lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>- aux contrats conclus en application des articles L. 115-1 et L. 322-4-7 et du chapitre premier du titre VIII du livre IX ;</p>	<p>"a) aux contrats conclus en application des articles L. 115-1 et L. 322-4-7 et du chapitre premier du titre VIII du livre IX du présent code ;</p>		Alinéa sans modification
<p>- aux contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile, ou pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée.</p>	<p>"b) aux contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile ou pour l'emploi d'un assistant maternel ou d'une assistante maternelle agréée.</p>		Alinéa sans modification
<p>Les taux des contributions et allocations sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime.</p>	<p>"Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime."</p>		Alinéa sans modification
<p style="text-align: center;"><i>Il . - Les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième alinéas du texte proposé par le paragraphe 1 du présent article pour l'article L. 351-3-1 du code du travail sont supprimés à compter du 1er janvier 1993.</i></p>			
<p style="text-align: center;">Livre trois Placement et emploi</p> <p style="text-align: center;">titre V Travailleurs privés d'emploi</p> <p style="text-align: center;">Chapitre premier Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi</p>			

Dispositions en vigueur

Art. L. 351-6. - Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour infraction aux dispositions du présent chapitre, des chapitres correspondants des deuxième et troisième partie du présent code et des décrets pris pour leur application est obligatoirement précédé d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui invite l'intéressé à régulariser sa situation dans les quinze jours.

La mise en demeure ne peut concerner que les périodes d'emploi comprises dans les cinq ans qui précèdent la date de son envoi.

Texte du projet de loi

Art. 9.

I. - L'article L. 351-6 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

"Pour le recouvrement des contributions et des majorations de retard, si la mise en demeure reste sans effet, le directeur de l'organisme créancier peut délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant le tribunal compétent, comporte tous les effets d'un jugement et confère notamment le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

"Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat."

Amendements déposés par le gouvernement

Propositions de la Commission

Art. 9.

I. - L'article...

... par *trois* alinéas ainsi rédigés :

" Une copie de la mise en demeure est envoyée au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

I bis. - Il est inséré après l'article L. 351-6 du code du travail un article additionnel ainsi rédigé :

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Livre premier Convention relatives au travail</p> <p>Titre IV Salaire</p> <p>Chapitre III Paiement du salaire</p>	<p>II . - Il est ajouté au chapitre III du titre V du livre III du code du travail un article L. 353-2 ainsi rédigé :</p> <p>"Art. L. 353-2. - Les dispositions de l'article L. 351-6 sont applicables au recouvrement de la participation forfaitaire de l'employeur, des cotisations et contributions visées respectivement aux articles L. 321-5-1, L. 321-13, L. 321-13-1 et L. 322-3 ainsi qu'aux majorations de retard y afférentes."</p>		<p><i>"Art. L. 351-6-1. - L'action civile en recouvrement des contributions et des majorations de retard dues par un employeur se prescrit par cinq ans à compter de l'expiration du délai imparti par la mise en demeure prévue à l'article L. 351-6 "</i></p> <p>II. - Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 143-11-6. - L'assurance est financée par des cotisations des employeurs qui sont assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions au régime d'assurance-chômage défini par la section 1ère du chapitre 1er du titre V du livre III du présent code.</p> <p>(Art. L. 351-6. - cf ci-dessus I)</p>	<p>III .- Il est ajouté à l'article L. 143-11-6 du code du travail un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>"Les dispositions de l'article L. 351-6 sont applicables au recouvrement de ces cotisations et des majorations de retard y afférentes."</p>		<p>III. - Non modifié</p>
<p>Livre premier Conventions relatives au travail</p> <p>Titre IV Salaire</p> <p>Chapitre III Paiement du salaire</p> <p>Section II Privilèges et garanties de la créance de salaire</p> <p>Section III du chapitre I du titre V du livre troisième Régimes particuliers</p>	<p>Art. 10.</p> <p>L'article L. 351-14 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 10.</p>	<p>Art. 10. Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 351-14. - Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice de la profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission aux allocations prévues aux articles L. 351-3 et L. 351-10 ne sont pas remplies, des aménagements peuvent y être apportés dans des conditions fixées selon le cas par l'accord prévu à l'article L. 351-8 ou par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>"Art. L. 351-14. - Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice de la profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission aux allocations prévues aux articles L. 351-3 et L. 351-10 ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions d'activité ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions fixées selon le cas par l'accord prévu à l'article L. 351-8 ou par décret en Conseil d'Etat."</p>	<p><i>Art. additionnel après l'article 10</i></p>	<p><i>(la commission a émis un avis favorable à cet amendement)</i></p>
<p>Art. L. 321-13 . - <i>(première phrase du premier alinéa)</i>. - Toute rupture du contrat de travail d'un salarié d'un âge déterminé par décret ouvrant droit au versement de l'allocation de base prévue à l'article L.351-3 entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une cotisation dont le montant est fixé par décret dans la limite de douze mois de salaire brut calculé sur la moyenne mensuelle des salaires versés au cours des douze derniers mois travaillés.</p>		<p><i>L'article L. 321-13 du code du travail est modifié comme suit :</i></p>	
		<p><i>I . - Dans la première phrase du premier alinéa, les mots : "allocation de base" sont remplacés par les mots : "allocation d'assurance".</i></p>	
		<p><i>II . - Après le 7°, il est ajouté un 8° ainsi rédigé :</i></p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Chapitre préliminaire du titre deuxième du livre troisième</p> <p>Déclaration de mouvement de main-d'oeuvre</p> <p>Art. L. 320 (<i>quatre premiers alinéas</i>).- L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à ce effet dans les conditions fixés par un décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Cette déclaration ne constitue pas l'une des formalités visées au 2° de l'article L. 324-10.</p> <p>La mise en oeuvre de cette obligation se fera de manière progressive.</p>	<p>Titre III</p> <p>Dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin</p> <p>Art. 11.</p> <p>A compter du 1er janvier 1993, le quatrième alinéa de l'article L. 320 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>"8° Première rupture d'un contrat de travail intervenant au cours d'une même période de 12 mois dans une entreprise employant habituellement moins de vingt salariés".</p>	<p>Art. additionnel après l'article 10</p> <p>Après le 7° de l'article L. 321-13 du code du travail, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>"...° Rupture du contrat de travail pour inaptitude physique au travail constatée selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat".</p> <p>Titre III</p> <p>Dispositions relatives à la lutte contre le travail clandestin</p> <p>Art. 11.</p> <p>A compter du 1er janvier 1993, les troisième, quatrième et cinquième alinéas de ...</p> <p>...travail sont remplacés par les deux alinéas suivants :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Amendements déposés par le gouvernement	Propositions de la Commission
<p>Jusqu'au 31 décembre 1992, la mise en application de la disposition ci-dessus sera expérimentée dans le ressort de certaines unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, caisses primaires d'assurance maladie et caisses de mutualité sociale agricole déterminées dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>"Avant le 31 décembre 1993, la mise en application de la disposition ci-dessus sera étendue à l'ensemble des départements français, dans les organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale des salariés, selon des modalités et un calendrier progressif qui seront déterminés par décret en Conseil d'Etat."</p>	<p>Art. additionnel après l'article 11</p>	<p><i>"Elle sera progressivement étendue avant le 31 décembre 1993 à l'ensemble des départements français, selon des modalités et un calendrier déterminés 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 aux obligations des employeurs."</i></p>
<p>Art. 6 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses dispositions d'ordre social</p>		<p><i>L'article 6 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social est ainsi modifié:</i></p>	<p><i>(la commission a émis un avis favorable a cet amendement)</i></p>
<p><i>(deuxieme phrase du deuxième alinéa). - Bénéficient également de cette exonération pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 1992 les mutuelles régies par le code de la mutualité, les coopératives d'utilisation de matériel agricole régies</i></p>		<p><i>1. - Dans la seconde phrase du deuxième alinéa, la date : "1er janvier 1992" est remplacée par la date : "1er janvier 1993" et la date : "1er octobre 1991" par la date : "1er août 1992".</i></p>	

Dispositions en vigueur

par le titre II du livre V (nouveau) du code rural, les groupements d'employeurs visés à l'article L.127-1 du code du travail dont les adhérents sont exclusivement agriculteurs ou artisans et les associations régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou les dispositions de la loi du 19 avril 1908 applicables dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle déclarées antérieurement au 1er octobre 1991 et agréées à cette fin par l'autorité administrative compétente.

.....
(dernière phrase du treizième alinéa). - Les dispositions du présent article sont applicables aux embauches réalisées à compter du 15 octobre 1988 et jusqu'au 31 décembre 1993, à l'exception des associations visées au deuxième alinéa, qui bénéficient de l'exonération jusqu'au 31 décembre 1992.

Article 52 de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi (dernière alinéa) .- Les dispositions du présent article sont applicables aux embauches réalisées entre le 15 octobre 1991 et le 30 septembre 1992.

Texte du projet de loi

**Amendements
déposés par le
gouvernement**

**Propositions de la
Commission**

II. - A la fin du treizième alinéa les mots : "à l'exception des associations visées au deuxième alinéa, qui bénéficient de l'exonération jusqu'au 31 décembre 1992" sont supprimés.

Art. additionnel apres l'article 11

Au dernier alinéa de l'article 52 de la loi n° 91-1405 du 31 decembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, la date : "30 septembre" est remplacée par la date : "31 décembre".

(la commission a émis un avis favorable a cet amendement)