

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1988-1989

Annexe au procès-verbal de la séance du 3 octobre 1988.

PROPOSITION DE LOI

tendant à améliorer les garanties légales de réembauche pour les jeunes gens obligés de quitter leur emploi pour accomplir leur service national.

PRÉSENTÉE

Par MM. Jean-Luc BÉCART, Jean GARCIA, Mmes Marie-Claude BEAUDEAU, Danielle BIDART-REYDET, Paulette FOST, Jacqueline FRAYSSE-CAZALIS, M. Charles LEDERMAN, Mme Hélène LUC, MM. Louis MINETTI, Robert PAGÈS, Ivan RENAR, Paul SOUFFRIN, Hector VIRON, Robert VIZET et Henri BANGOU,

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le Code du travail en sa section 4, chapitre II, du Livre premier, traite des règles particulières aux personnes intéressées par le service national, aux jeunes gens astreints aux obligations imposées par le service préparatoire et aux hommes rappelés au service national.

En vertu de ces dispositions législatives, un sort différent est réservé au contrat de travail pour la réembauche suivant qu'il s'agit de l'exécution du service national en période ordinaire ou du service national en période de guerre ou de troubles.

Si l'article L. 122-21 énumère et précise les quelques cas où le contrat de travail est considéré comme non rompu, l'article L. 122-18 traite le cas des appelés en temps de paix. Il prévoit la possibilité de la réembauche de l'appelé dans l'entreprise, ce qui suppose que le contrat de travail est considéré comme rompu ou pour le moins suspendu. De même, l'obligation légale de réintégrer le jeune travailleur à l'issue de son service national, n'entraîne des sanctions à l'égard de l'employeur que dans le cas où l'emploi occupé par lui précédemment n'a pas été supprimé.

Dans les faits, cette disposition permet à l'employeur de justifier son refus de réembauche en faisant valoir que, pendant la durée du service national du travailleur le poste qu'il occupait a été supprimé.

Cette pratique est de surcroît facilitée par le fait qu'en cas de suppression effective du poste, l'employeur n'est pas tenu de solliciter l'autorisation d'un licenciement pour motif économique telle que prévue par la loi de janvier 1974 et les textes subséquents. Ajoutons que cela supprime du même coup toute possibilité pour le jeune rentrant du service militaire de bénéficier des dispositions de ladite loi en ce qui concerne l'indemnité spéciale pour licenciement ayant un motif d'ordre économique.

Les dispositions semblables en matière de contrat d'apprentissage demeurent tout aussi peu satisfaisantes.

D'autre part, le temps passé au service national par le jeune appelé, qu'il ait bénéficié auparavant d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail, n'entre pas dans le calcul de la durée des congés payés.

Enfin, en matière de sanctions et d'allocations de dommages et intérêts en cas d'inexécution, la disposition légale prévue par l'article L. 122-10 stipule que la période de suspension du contrat n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de la garantie des indemnités de préavis.

Bref, à l'heure actuelle la situation du jeune appelé sous les drapeaux est très précaire en ce qui concerne la reprise de son emploi antérieur.

Certes, certaines conventions collectives ont tempéré cette rigueur législative et réglementaire et dans ce cas la situation des appelés est analogue à celle que la loi fait aux rappelés ou aux engagés pour la durée de la guerre (art. L. 122-21).

Mais la plus grande partie des conventions collectives en la matière, se contente de renvoyer aux textes législatifs et réglementaires.

En d'autres termes, la situation des appelés, eu égard au droit du travail, est plus défavorable que celle des travailleurs interrompant leur travail par suite de maladie ou pour d'autres raisons.

Or, il nous semble que l'accomplissement du service national qui constitue à la fois un droit et un devoir, ne doit en aucun cas remettre en cause la vie professionnelle de l'appelé.

A notre sens, c'est une des conditions permettant de rapprocher les jeunes du service national et l'armée de la nation.

C'est pourquoi nous proposons de modifier les textes législatifs existants afin d'améliorer les garanties légales de réembauche pour tous les jeunes obligés de quitter leur emploi pour accomplir leur service national.

Sous le bénéfice de ces observations nous vous demandons de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Le paragraphe 2° de l'article L. 113-2 est supprimé.

Art. 2.

Il est ajouté un article L. 113-7 ainsi rédigé :

« *Art. L. 113-7.* — Si l'apprenti est appelé au service national, le contrat d'apprentissage n'est pas résilié.

« Il est simplement suspendu pour la durée du service. Il en est de même en cas de rappel au service national à un titre quelconque, en cas de l'exécution des périodes militaires obligatoires ou dans le cadre de la préparation militaire.

« Si le maître est appelé au service national, le contrat d'apprentissage n'est pas rompu.

« Le maître doit aviser le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi qui l'a agréé afin que soient prises toutes dispositions permettant la poursuite du contrat d'apprentissage. »

Art. 3.

Les articles L. 122-18 à L. 122-24 du Livre premier, titre II, chapitre II, section IV, du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 122-18.* — L'incorporation au service national actif, le rappel au service national à un titre quelconque, l'exécution de périodes militaires obligatoires ou dans le cadre de la préparation militaire ou de la formation des réservistes ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

« Si le remplacement de l'intéressé s'impose, l'employeur est autorisé à conclure un contrat de travail à durée déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3.

« Art. L. 122-19. — Le salarié se trouvant dans une des situations énumérées à l'article L. 122-18 devra avertir son employeur dès qu'il aura connaissance de son indisponibilité, de la date et de la durée prévisible de celle-ci.

« Les formes, délais... de cette notification seront définies et précisées par décret pour tenir compte des diverses éventualités envisagées.

« Art. L. 122-20. — Dans le cas où le salarié aura cessé d'être apte au service national après son incorporation, aura été classé « réformé temporaire » ou « réformé définitif », et renvoyé dans son foyer il devra retrouver son emploi dans le délai maximum de un mois, à compter du jour où ce fait aura été porté à la connaissance de l'employeur.

« Les formes de cette notification feront l'objet d'un décret.

« Art. L. 122-21. — L'application des dispositions de l'article L. 122-20 constituera pour l'employeur un juste motif de rupture du ou des contrats à durée déterminée conclus par lui conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-18.

« Art. L. 122-22. — En application de l'article L. 122-21, le salarié qui verra son contrat à durée déterminée rompu de ce fait bénéficiera de plein droit des dispositions législatives et réglementaires relatives aux indemnités pour licenciement.

« Le texte de la lettre constituant la rupture du contrat de travail à durée déterminée, que l'employeur devra remettre à son salarié pour lui permettre de s'inscrire près de l'A.N.P.E. et de bénéficier des diverses allocations de chômage, sera précisé par décret.

« Art. L. 122-23. — L'attitude du salarié qui ne reprendrait pas son emploi à l'issue de la période prévue à l'article L. 122-19, pourra constituer un juste motif de rupture de contrat de travail par l'employeur, dans le cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les quinze jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur.

« La forme de la lettre sera précisée par décret.

« Art. L. 122-24. — En cas de violation des dispositions de la présente section la partie lésée a droit à une indemnité fixée par le juge, mais qui ne pourra être inférieure à un mois s'il a moins de six mois d'ancienneté, deux mois entre six mois et un an, trois mois entre un an et deux ans, six mois à partir de deux ans.

« Le temps passé pour satisfaire aux obligations définies à l'article L. 122-18 sera pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

« Art. L. 122-24 bis. — Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente section est nulle de plein droit. »

Art. 4.

L'article L. 223-4 du Livre premier, titre II, chapitre III, section II du Code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve appelé, maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, exécute des périodes militaires obligatoires dans le cadre de la préparation militaire ou de formation des réservistes. »