

N° 74

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1983-1984

Annexe au procès-verbal de la séance du 24 novembre 1983.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE

*instituant pour les salariés un congé
pour la création d'entreprise et un congé sabbatique.*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

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

L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture après déclaration d'urgence, le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1718, 1801 et in-8° 464.

Congés vacances. — Congé pour la création d'entreprise - Congé sabbatique - Emploi - Entreprises - Salarié - Code du travail.

Article premier.

Il est créé au chapitre II du titre II du livre premier du code du travail une section V-II ainsi rédigée :

« SECTION V-II

« Règles applicables au congé
pour la création d'entreprise et au congé sabbatique.

« Sous-section I

« Règles particulières
au congé pour la création d'entreprise.

« Art. L. 122-32-12. — Le salarié a droit, dans les conditions fixées à la présente section, à un congé pour la création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise, au sens du 1° de l'article L. 351-22 du présent code.

« La durée de ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, est fixée à un an. Elle peut être portée à deux ans dans les conditions fixées à l'article L. 122-32-14.

« Art. L. 122-32-13. — Le droit au congé pour la création d'entreprise est ouvert au salarié qui, à la date du départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non.

« *Art. L. 122-32-14.* — Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie, ainsi que de la durée envisagée de ce congé.

« Il précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

« Dans le cas où la durée du congé est portée à deux ans, le salarié en informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant le terme de la première année de congé.

« *Art. L. 122-32-15.* — L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée au premier alinéa de l'article L. 122-32-14.

« *Art. L. 122-32-16.* — A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins trois mois avant la fin de son congé, de son intention soit de bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent, soit de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par celui-ci, à l'exception, toutefois, de celles relatives au délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

« Les salariés qui reprennent leur activité dans l'entreprise à l'issue du congé pour création d'entreprise bénéficient d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Ils ne sont pas comptés dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1 du présent code.

« Sous-section II

« Règles particulières au congé sabbatique.

« Art. L. 122-32-17. — Le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

« Art. L. 122-32-18. — Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date du départ en congé, justifie de six années d'activité professionnelle, détient dans l'entreprise une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non et n'a pas bénéficié, dans les six années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins six mois au titre de l'article L. 930-1 du présent code.

« Art. L. 122-32-19. — Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois à l'avance, de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

« Art. L. 122-32-20. — L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de trois mois qui courent à compter de la date de départ en congé choisie par le salarié. Cette durée est portée à six mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés.

« Art. L. 122-32-21. — A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Sous-section III

« *Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique.*

« Art. L. 122-32-22. — Dans les entreprises de deux cents salariés au sens de l'article L. 412-5 du présent code et plus, et sans préjudice des dispositions prévues aux articles précédents, le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre des congés pour la création d'entreprise et sabbatique ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition est remplie.

« Dans les entreprises employant moins de deux cents salariés, le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours

d'absence prévu au titre des congés ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé.

« Pour permettre le départ en congé d'un salarié, la période de douze mois visée à l'alinéa précédent peut être prolongée dans la limite de quarante-huit mois.

« Le taux visé aux deux premiers alinéas du présent article est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

« *Art. L. 122-32-23.* — Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus. Sous la même sanction, ce refus est porté à la connaissance du salarié soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

« Le refus de l'employeur peut être directement contesté, dans les quinze jours suivant la réception de cette lettre, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue, en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

« *Art. L. 122-32-24.* — L'employeur fait connaître à l'intéressé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit son accord sur la date de départ en congé choisie par le salarié, soit la décision qu'il estime

devoir prendre soit en vertu des articles L. 122-32-15 et L. 122-32-20, soit en vertu des articles L. 122-32-22 ou L. 122-32-23. A défaut de réponse de sa part, dans un délai de trente jours à compter de la réception de la demande, son accord est réputé acquis.

« *Art. L. 122-32-25.* — Les congés payés annuels dus au salarié en sus de vingt-quatre jours ouvrables sont, à sa demande, éventuellement reportés jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

« Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

« En cas de renonciation au congé pour la création d'entreprise ou au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions de l'article L. 223-1 et suivants. Ces congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation. Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre du premier alinéa du présent article est exclu.

« En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits reportés conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article.

« Les indemnités compensatrices visées au présent article sont déterminées conformément aux dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13.

« Les dispositions des deuxième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent pas si l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

« *Art. L. 122-32-26 (nouveau).* — L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-32-16 et L. 122-32-21 donne lieu à l'attribution de dommages-intérêts au salarié concerné, en sus de l'indemnité de licenciement.

« En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

« *Art. L. 122-32-27 (nouveau).* — Le chef d'entreprise communique semestriellement au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé pour création d'entreprise et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

« *Art. L. 122-32-28 (nouveau).* — Pour l'application des articles L. 122-32-13 et L. 122-32-18, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe au sens de l'article L. 439-1 du présent code. »

Art. 2.

L'article L. 120-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes

« *Art. L. 120-1.* — Les dispositions des chapitres I, II (sections I, II, III, IV, IV-I, V, V-I, V-II), III, IV, V, VI du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, les syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit. »

Art. 3 (nouveau).

Les dispositions de la présente loi sont applicables au personnel navigant des entreprises d'armement maritimes dans des conditions fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

Art. 4 (nouveau).

Les dispositions de la présente loi sont applicables au personnel navigant professionnel de l'aviation civile dans les conditions fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

Art. 5 (nouveau).

Il est inséré, à la section III du chapitre III : *Assistantes maternelles*, du titre VII du livre VII du code du travail, l'article L. 773-16 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-16. — Les dispositions de la section V-II du chapitre II du titre II du livre premier du présent code sont applicables aux personnes relevant de la présente section. »

Délibéré en séance publique, à Paris, le 23 novembre 1983.

Le Président,

Signé : LOUIS MERMAZ.