

N° 167

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1992-1993

Annexe au proces-verbal de la séance du 20 décembre 1992.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ AVEC MODIFICATIONS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE EN NOUVELLE LECTURE, *relatif à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage,*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE,

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la commission des Affaires sociales).

L'Assemblée nationale a adopté, avec modifications, en nouvelle lecture, le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Sénat : Première lecture : 514 (1991-1992), 16 et T.A.12 (1992-1993).
Deuxième lecture : 97, 123 et T.A.44 (1992-1993).
Troisième lecture : 161 (1992-1993).
Commission mixte paritaire : 162 (1992-1993).

Assemblée nationale (9^e législ.) : Première lecture : 3109, 3106 et T.A.750.
Deuxième lecture : 3188, 3189 et T.A.779.
Commission mixte paritaire : 3199.
Nouvelle lecture : 3200, 3201 et T.A.786.

Travail.

TITRE PREMIER

**DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT
DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Article premier.

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

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

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

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

Article premier bis.

..... Conforme

.....

Art. 3.

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

« Chapitre II bis

« Dispositions relatives au travail à temps partiel

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

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

« Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail, qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-neuf heures, heures complémentaires non comprises, et trente heures, heures complémentaires comprises.

« Le contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée, sauf dérogation prévue par une convention collective ou un accord de branche étendu.

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

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

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

« L'avenant au contrat de travail du salarié dont l'emploi à temps plein est transformé en emploi à temps partiel doit en outre comporter des mentions expresses écrites de la main de l'intéressé, et suivies de sa

signature, attestant du caractère volontaire que revêt cette transformation pour le salarié.

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

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

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

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

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

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

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

« L'employeur qui procède à une embauche et prétend au bénéfice de l'abattement prévu au présent article en fait par écrit la déclaration à l'autorité administrative compétente, dans les trente jours suivant la prise d'effet du contrat ou de l'avenant au contrat. En cas de non-conformité de ce dernier aux conditions fixées par les articles L. 212-4-2 et suivants et aux alinéas ci-dessus, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration pour en prévenir l'employeur. Si, dans un délai de quinze jours à compter de cette information, l'employeur n'a pas adressé une nouvelle déclaration, l'autorité administrative compétente informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales afin que le bénéfice de l'abattement ne soit pas applicable à l'embauche ou à la transformation d'emplois en cause. Il en est de même lorsque l'une des conditions posées au présent article n'est pas remplie.

« L'employeur qui a procédé à un licenciement économique au cours des six mois précédant une embauche susceptible d'ouvrir droit à l'abattement prévu au premier alinéa ne peut bénéficier de ce dernier qu'après accord préalable de l'autorité administrative compétente, qui dispose d'un délai d'un mois, renouvelable une fois, pour faire connaître

soit cet accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis.

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

Art. 4.

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

Art. 4 bis.

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

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

Art. 4 ter A.

Il est rétabli, dans le chapitre II du titre premier du livre VII du code rural, un article 992-1 ainsi rédigé :

« *Art. 992-1.* — En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

.....

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ASSURANCE CHÔMAGE

.....

Art. 8.

I. - *Non modifié*

II. - *Supprimé*

.....

Art. 10 *ter*.

..... Suppression maintenue

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE
CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN

Art. 11.

I. - Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 320 du code du travail sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« Cette déclaration, dont la mise en œuvre sera progressivement étendue à l'ensemble des départements, est obligatoire à compter du 1^{er} septembre 1993, selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

« A cette date, le non respect de l'obligation de déclaration est sanctionné par les peines prévues par décret en Conseil d'Etat et constaté par les agents énumérés à l'article L. 324-12.

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

II. — A compter du 1^{er} septembre 1993, les quatrième, cinquième, sixième et septième alinéas de l'article L. 620-3 du code du travail sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans tous les lieux de travail dépendant des établissements mentionnés à l'alinéa premier du présent article, l'employeur est tenu d'effectuer la déclaration prévue à l'article L. 320. »

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AUX MESURES D'EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

.....

Art. 13 bis.

..... Conforme

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT ET AUX LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Art. 14.

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

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

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

« Art. L. 121-6. — Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir

comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

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

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

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

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

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

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

Art. 15.

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

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

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

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

Art. 16.

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

« *Art. L. 122-45.* — Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

Art. 17.

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

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

« Il est aussi informé préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

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

Art. 18.

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

« *Art. L. 422-1-1.* — Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait

pas justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

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

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

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

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 19 A.

..... Suppression maintenue

.....

Art. 20.

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

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

.....

Art. 23.

..... Conforme

Art. 24.

Dans le premier alinéa de l'article L. 231-12 du code du travail, après les mots : « l'inspecteur du travail », sont insérés les mots : « ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité ».

.....

Art. 31.

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

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

Art. 32.

Le I de l'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 (n° 86-1318 du 31 décembre 1986) est complété par les mots : « ou à financer des études et des actions de promotion ».

Délibéré en séance publique, à Paris, le 19 décembre 1992.

Le Président,

Signé : HENRI EMMANUELLI.