



N° 1191

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 4 novembre 2003.

PROPOSITION DE LOI

contre la précarité de l'emploi.

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉE

PAR MM. DANIEL PAUL, FRANÇOIS ASENSI, GILBERT BIESSY, ALAIN BOCQUET, PATRICK BRAOUEZEC, JEAN-PIERRE BRARD, JACQUES BRUNHES, Mme MARIE-GEORGE BUFFET, MM. ANDRÉ CHASSAIGNE, JACQUES DESALLANGRE, FRÉDÉRIC DUTOIT, Mme JACQUELINE FRAYSSE, MM. ANDRÉ GERIN, PIERRE GOLDBERG, MAXIME GREMETZ, GEORGES HAGE, Mmes MUGUETTE JACQUAINT, JANINE JAMBU, MM. JEAN-CLAUDE LEFORT, FRANÇOIS LIBERTI, JEAN-CLAUDE SANDRIER et MICHEL VAXÈS ⁽¹⁾

Députés.

Travail et emploi.

⁽¹⁾ Constituant le groupe des député-e-s communistes et républicains.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La précarité de l'emploi, est dans la nature du capitalisme. Il lui faut disposer comme bon lui semble des forces de travail, les utiliser, les rejeter et maintenir un volant de chômeurs permettant de peser en permanence sur les salaires et les conditions de travail.

Tout au long du XIX^e siècle, ce principe est mis en œuvre de manière totalement débridée. C'est l'époque des journaliers à 16 heures par jour lorsqu'ils trouvent à s'employer et réduits à la misère quand ils sont rejetés.

Peu à peu, les luttes sociales et politiques imposent des freins à la férocité de l'exploitation. La durée du travail est limitée, une réglementation du licenciement voit le jour, les bureaux de placements privés et la vente du travail par la voie d'intermédiaires (prêt de main d'œuvre à but lucratif, marchandage) sont interdits. Les mesures les plus remarquables interviennent en 1936 et à la Libération.

C'est au cours des années 60 que les entreprises de travail commencent à se développer. De nombreux juristes montrent qu'il s'agit en fait de nouveaux bureaux de placement et de marchandage illégaux. Sous le prétexte de moraliser, d'encadrer, de limiter le phénomène, une loi de 1972 légalise les « entreprises » de travail temporaire. Avec, à chaque fois, le souci affiché de répondre aux protestations qu'engendre la précarité galopante, les textes sont remaniés à de nombreuses reprises.

Rien n'y fait, le recours aux formes d'emploi les plus précaires ne cesse d'augmenter. De 100 000 intérimaires en 1967 on en est à 1 500 000. Si on totalise intérimaires, CDD, CES, emplois jeunes, contrats de qualification, d'adaptation, temps partiels subis, etc... ce sont 4 000 000 de personnes qui sont touchées et, si on y ajoute celles qui sont totalement privées d'emploi, 7 000 000 de personnes sont directement touchées par l'absence d'emploi ou le sous-emploi. Chez les jeunes de moins de 25 ans, la précarité est devenue la règle, en particulier pour les moins qualifiés.

A ce rythme, l'emploi précaire peut donc devenir rapidement la règle pour tous les salariés et le contrat à durée indéterminée à temps plein, l'exception. Le sommet de Barcelone a marqué la volonté des Etats européens d'accélérer ce processus. La précarisation des travailleurs constitue une orientation stratégique du capitalisme à l'heure de la domination des marchés financiers : elle permet de renforcer l'exploitation par la rentabilité optimum de chaque heure de travail et d'affecter les énormes profits ainsi dégagés aux placements financiers et à la spéculation. Comme dimension du chômage, elle pèse fortement sur les salaires et les conditions de travail, elle génère une insécurité sociale permanente, dans et hors le travail, qui renforce les pouvoirs exorbitants des employeurs, des actionnaires, des créanciers sur la vie et l'avenir de populations entières. Elle crée une division entre travailleurs encore couverts par certaines garanties et les travailleurs précaires.

La défense et le développement des garanties dont bénéficient les salariés ayant un emploi stable sont plombés par le caractère massif de la précarité. Et puis, à quoi servirait un statut protecteur applicable à une minorité de salariés ?

L'emploi sous ses formes les plus précaires est un des multiples effets néfastes du chômage de masse que de nombreux salariés sont contraints de subir parce qu'ils n'ont pas d'autres choix. Mais c'est aussi une des causes qui alimentent le développement du sous-emploi ; parce qu'il intensifie le travail entraînant un moindre besoin de travailleurs et parce qu'il réduit le volume des salaires il contribue à limiter la demande intérieure et donc la croissance.

Il n'est plus besoin de décrire les conséquences de l'emploi précaire pour les victimes : vécu intolérable de l'insécurité sociale, absence de perspectives d'avenir, difficulté à fonder une famille, à trouver un logement, à obtenir des crédits...

L'insécurité sociale généralisée, la précarisation des conditions d'emploi des salariés, des plus démunis aux plus qualifiés, gangrène toute la société. Elle contribue inséparablement à accentuer toutes les difficultés de la crise du système.

Il est de l'intérêt des victimes, de l'ensemble des salariés, de la Nation et des peuples d'Europe d'engager une lutte déterminée contre la précarité et le chômage en sécurisant et promouvant l'emploi et la formation de chacun jusqu'à dépasser le marché actuel du travail, dans un véritable système de sécurité mobile d'emploi ou de formation. Ce que nous voulons avec ce projet de société est aussi révolutionnaire que le fut la Sécurité Sociale à la Libération. Il s'agit d'éradiquer le chômage et la précarité comme naguère on a pu éradiquer l'insécurité engendrée par les difficultés dues à la maladie ou à la vieillesse, grâce à la mutualisation des financements. Avec ce système, il s'agirait de favoriser une mobilité choisie et ascensionnelle, dans la sécurité des revenus et des droits de chacun. Chaque travailleur pourrait alterner, de sa sortie de la formation initiale jusqu'à sa retraite, emplois stables et correctement rémunérés, activités socialement utiles et formations permettant d'accéder à de nouveaux emplois avec la garantie d'une continuité de revenus et de droits relevés. Ce faisant, un volant permanent de salariés serait en formation se substituant progressivement ainsi au volant de chômeurs actuel jusqu'à éradiquer le chômage, tandis que mobilité, cohésion sociale, emploi et productivité pourraient à nouveau progresser ensemble.

La construction d'un système de Sécurité d'Emploi et de Formation suppose des changements immédiats visant, par exemple, à convertir la situation de chaque précaire en emploi stable et correctement rémunéré en prenant appui sur la formation. Il s'agirait encore de faire en sorte que toute restructuration d'entreprise soit anticipée et maîtrisée, grâce à l'intervention des salariés dans les gestions, pour l'efficacité sociale au lieu de la rentabilité financière, en jouant sur la diminution d'autres coûts que ceux du travail (coûts en capital) et ne se traduise jamais par la mise au chômage de salariés, avec notamment de bons reclassements choisis et l'accès accru à des formations de promotion. Il s'agirait encore d'ouvrir de nouveaux droits d'accès à la formation choisie aux privés d'emploi, avec des revenus accrus de remplacement en vue de leur insertion choisie dans de nouveaux emplois... Ces changements immédiats s'inscriraient dans la visée de très importantes réformes articulant objectifs sociaux, financement et pouvoirs nouveaux garants de leur réalisation.

Les objectifs sociaux que nous visons sont ceux qu'expriment les salariés et leurs organisations syndicales ; ils sont nécessaires pour permettre aux travailleurs de mener une existence digne, libre et heureuse ; ils sont également une condition d'un développement économique harmonieux. Ainsi, à notre avis, il est indispensable d'augmenter massivement les salaires et les qualifications pour satisfaire les besoins et soutenir la demande intérieure, d'assurer la retraite à 60 ans à taux plein et de réduire réellement, et pour tous, la durée du

travail avec de fortes créations d'emplois. Il est également nécessaire de faire en sorte que tous les salariés, et en priorité les jeunes, les femmes, les « seniors », les salariés peu qualifiés, aient droit à une formation qualifiante pour qu'ils puissent accéder à des emplois gratifiants et évolutifs au lieu de leur enfermement dans des dispositifs précaires ou de leur rejet du marché du travail.

Ces objectifs sont réalisables à condition que le financement en soit assuré. Non seulement en s'attaquant aux prélèvements du capital sur les richesses créées mais en orientant l'argent autrement. Il s'agit de revoir complètement la politique du crédit, donc celle de la BCE, en pratiquant des taux d'intérêt d'autant plus abaissés, par bonification, pour le crédit à l'investissement des entreprises, qu'elles programmeraient plus de créations d'emploi et de mises en formation. Au contraire, ils seraient augmentés pour celles qui investissent contre l'emploi, préfèrent les placements financiers et font pression sur les salaires. Les bonifications seraient accordées, sous le contrôle des salariés, des citoyens et des élus, à partir d'un fonds national et décentralisé auquel on aurait transféré les fonds publics accordés aujourd'hui aux entreprises sous forme d'exonérations de cotisations sociales patronales (18 milliards d'euros). Nous pensons aussi à l'efficacité d'un nouveau barème pour les cotisations sociales avec des taux qui soient fonction du rapport entre les salaires versés et la valeur ajoutée globale (produits financiers inclus) ce qui inciterait à la création d'emplois, à la qualification, et pénaliserait les placements financiers. Nous pensons qu'il est juste et efficace que les revenus financiers cotisent à la protection sociale comme les revenus du travail.

L'expérience l'a montré, aucune réforme de progrès n'est possible si elle exclut les intéressés de son élaboration et de sa mise en œuvre. La démocratie doit donc faire son entrée dans l'entreprise. Il est temps de faire prévaloir sur la course aux profits, des critères de gestion d'utilité sociale, favorables à l'emploi, à la formation, au bien être des travailleurs de l'entreprise, à l'intérêt collectif. Pour cela il faut des droits nouveaux de décision dans la gestion des entreprises pour les salariés et leurs représentants. Au plan des territoires, au lieu de la mise en concurrence, nous avons besoin d'inventer des structures et des moyens qui permettent aux citoyens, aux collectivités territoriales, d'intervenir sur le développement économique au service de l'emploi, de la formation et des populations avec des droits nouveaux et des financements. Enfin le développement des services et des entreprises publiques est aussi un moyen de faire prévaloir, sur le profit financier, la mise en œuvre de critères de gestion sécurisant l'emploi et la formation.

La lutte contre les formes les plus nocives de la précarité (intérim, CDD) et leur conversion en emplois stables, est un des chantiers prioritaires pour la construction d'un tel système. C'est l'objet de cette proposition de loi.

A. – Des plafonds pour le recours à l'intérim et aux CDD

Dans le cadre de la législation actuelle, le recours à l'intérim et aux CDD est normalement limité à un certain nombre de situations, principalement les remplacements d'absents, les emplois saisonniers et les surcroûts d'activité ; la loi précise que les intérimaires et CDD ne doivent pas pourvoir des emplois permanents de l'entreprise.

Si la loi était respectée, on ne devrait donc rencontrer dans les entreprises qu'un nombre restreint de précaires au titre du surcroît d'activité.

Or le surcroît d'activité est le motif le plus utilisé. L'intérim et les CDD sont en fait massivement utilisés pour le travail en flux tendu, pour pouvoir supprimer des emplois à tout moment sans aucune procédure (et sans conflit social), pour mieux soumettre les salariés aux exigences patronales.

La législation existante permet théoriquement d'agir contre les abus. De fait, l'inspection du travail et les tribunaux font requalifier chaque année des milliers de contrats intérimaires en CDI ; la Cour de Cassation a élaboré une jurisprudence très favorable aux précaires. Malgré cela le nombre d'intérimaires a doublé en quelques années. Le patronat accepte de perdre de temps en temps sachant qu'au total il y gagne : les luttes collectives de solidarité sont rares car l'un des effets pervers de ce phénomène est la perception que des emplois peuvent être supprimés sans licenciement des titulaires ; d'autre part les actions individuelles sont délicates, les précaires espérant toujours être embauchés s'ils se font discrets.

Une législation plus efficace est donc indispensable si on a la volonté politique de s'attaquer à la précarité.

Une surtaxation supplémentaire de l'emploi précaire serait inopérante. Il existe déjà un coût plus élevé avec l'indemnité de précarité et surtout avec le prélèvement opéré par « l'entreprise » de travail temporaire ; cela n'empêche par l'intérim d'exploser car l'employeur, sur le moyen terme (souvent même sur le court terme) y gagne encore énormément.

Pour contrer le recours abusif à l'emploi précaire, **la fixation d'un plafond maximum (5 %)** serait une solution efficace. Ce plafond s'ajouterait aux conditions actuelles afin qu'il ne soit pas considéré comme un droit de tirage. Il conduirait à la titularisation immédiate des trois-quarts des précaires. Une telle mesure faciliterait l'action des précaires et le contrôle par l'inspection du travail et les tribunaux parce que l'examen subjectif de la notion de surcroît d'activité serait complété par un critère objectif imparable. Les tribunaux se verraient confier un pouvoir de titularisation sous astreinte.

Le taux de 5 % calculé en moyenne annuelle permettrait aux entreprises de faire face aux surcroûts réels d'activité (par exemple, on pourrait avoir certains mois 20 % de travailleurs temporaires pour faire face à de vrais surcroûts d'activité), il ne concernerait pas les remplacements des absents, ni les branches fortement saisonnières comme le tourisme ou l'agriculture, ni les contrats d'apprentissage. Le but de cette réforme est de lutter contre les abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous le motif du surcroît d'activité. La modification législative proposée sur ce point est donc simple et efficace mais viable pour les entreprises.

B. – Un statut de transition pour la conversion des emplois précaires en emplois stables

Au-delà des limitations, il est proposé de créer un statut particulier et transitoire pour les salariés concernés qui leur offre une stabilité d'emploi, de formation et de ressources pendant une période destinée à passer de la précarité à l'emploi stabilisé.

C'est sous le contrôle des salariés, du service public de l'emploi et des élus, avec un fond mutualisé, financé pour l'essentiel par les employeurs qui utilisent l'emploi précaire et par un redéploiement partiel des fonds publics placés ainsi sous contrôle qu'on peut permettre aux précaires qui le souhaitent d'accéder à l'emploi stable.

Pendant cette période de transition l'emploi, la formation et les revenus seraient garantis aux travailleurs précaires, ce qui changerait radicalement les conditions d'existence de ces travailleurs par la suppression de l'angoisse du chômage.

Les travailleurs concernés seraient suivis par une structure nouvelle, un établissement public à caractère administratif, composé de représentants des salariés — en nombre dominant parce que la lutte pour l'emploi est d'abord l'affaire des intéressés eux-mêmes — des employeurs et du Service Public de l'Emploi (ANPE, Ministère de l'emploi, AFPA) et des élus nationaux. Les délégations locales pourraient être composées de la même manière avec des élus locaux.

Cette structure assurerait un suivi permanent des travailleurs concernés dans le cadre de conventions annuelles ou pluriannuelles pendant tout le temps où le travailleur s'inscrit volontairement dans ce statut, le but étant d'éviter le chômage.

L'établissement aurait plus précisément pour rôle :

a) De déléguer les travailleurs, dans les entreprises, d'encaisser les factures, de payer les salaires (comme le fait actuellement une entreprise de travail temporaire).

b) D'organiser des actions de formation ou d'agréer des activités sociales utiles pendant les intermissions qui peuvent être des moments subis ou des moments choisis. Pendant ces périodes, la rémunération est garantie à 100 % du revenu antérieur.

Le statut de transition serait ouvert à tous les salariés qui le choisissent librement (fermé aux étudiants pour lesquels nous proposons par ailleurs l'allocation formation).

La structure assurerait l'emploi ou la formation et les revenus dans le cadre d'une convention conclue avec le travailleur qui prévoirait les emplois qu'il s'engagerait à accepter dans un cadre définissant les qualifications, les zones géographiques et les salaires minima. La convention prévoirait aussi les formations prévues ou souhaitables pour un meilleur emploi et les activités socialement utiles souhaitées par le travailleur.

Les activités socialement utiles concerneraient des activités dans les collectivités territoriales et les associations sans but lucratif. Cela se substituerait donc progressivement aux CES, CEC et Emplois jeunes en facilitant la professionnalisation des intéressés.

Le système ne serait pas obligatoire ; coexisteraient pour les entreprises et les salariés qui le veulent les règles actuelles d'indemnisation Assedic et les entreprises de travail temporaire.

Outre son attractivité, le succès du dispositif serait assuré par le pouvoir de co-gestion donné aux comités d'entreprise sur le principe et les modalités de recours à l'emploi temporaire.

Le financement serait assuré par un fond mutualisé alimenté par les employeurs qui font appel à ces travailleurs avec une cotisation égale à environ 50 % du salaire. Actuellement les entreprises paient déjà environ 50 % (30 à 40 % de marge des entreprises de travail temporaire, 10 % de prime de précarité d'emploi).

Le fonds serait également alimenté par le redéploiement, au travers de conventions de coopération, d'une partie des budgets de l'Etat et des Régions actuellement consacrés à la formation.

Du fait du nouveau statut de transition, le nombre des salariés dépendant de l'Assedic diminuera dans des proportions importantes puisque la moitié des inscrits actuels sont des salariés qui travaillent habituellement sous un statut précaire. Les excédents du régime Unedic seraient redéployés et versés au fond.

Ainsi ce système responsabiliserait tous les acteurs : chefs d'entreprises, syndicats, service public de l'emploi et les travailleurs concernés.

La structure proposée aurait à l'avenir vocation à concerner tous les travailleurs, à devenir l'institution d'intervention pilote pour appliquer la politique de l'emploi et de la formation en se substituant aux multiples structures d'intervention actuelles dans une société où la sécurité de l'emploi et de la formation remplacerait l'actuel marché du travail.

PROPOSITION DE LOI

TITRE 1^{er}

LUTTE CONTRE LES ABUS DU RECOURS A L'EMPLOI PRECARISE SOUS LES FORMES CDD, INTERIM ET CONVERSION EN EMPLOIS STABLES

Article 1^{er}

I. Les articles L. 122-1-1 et L. 122-1-2 du code du travail sont supprimés. II. L'article L. 122-2 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-2.* — Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

« 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

« 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au titre de ce motif, le nombre de salariés occupés en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par l'ANEFTI, ne peut, en moyenne pendant l'année en cours, excéder 5 % de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédente. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée ; pour les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire les contrats de travail sont réputés être conclus avec l'entreprise utilisatrice.

« 3° Emplois à caractère saisonnier définis par décret ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret, il est d'usage constant et établi de recourir à des emplois temporaires en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

« 4° Contrats d'apprentissage.

« Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée au contrat initial, ne peut excéder douze mois.

« Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu il peut ne pas comporter un terme précis et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. »

Article 2

Les entreprises disposent d'un délai de 5 ans pour respecter le plafond fixé au 2° de l'article 8 et de l'article 12 si elles concluent avec les organisations syndicales dans l'entreprise un accord de résorption de l'emploi précaire dans l'entreprise accompagné d'actions de formation des travailleurs concernés. Cet accord doit être rédigé par des organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux élections pour le

comité d'entreprise ou les délégués du personnel et prévoir le maintien global des effectifs au moins au niveau de celui du 1^{er} janvier 2003.

L'existence de cet accord ouvre droit, dans des conditions précisées par décret à des prêts bancaires bonifiés pour des investissements ou des dépenses de formation favorisant l'emploi.

Article 3

Les deux derniers alinéas de l'article L. 122-3-4 sont supprimés.

Article 4

L'article L. 122-3-13 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le tribunal saisi ordonne l'exécution du ou des contrats requalifiés en contrats à durée indéterminée sous astreinte de deux jours de salaire par jour de retard liquidée au profit du ou des salariés concernés plus une astreinte d'un jour de salaire par jour de retard par salarié concerné liquidée au profit de l'organisation syndicale qui agit en application de l'article L. 122-3-16.

« L'action en requalification reste ouverte après l'arrivée du terme prévu au contrat mis en cause. »

Article 5

L'article L. 122-3-15 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-3-15.* — Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. A défaut tout employeur ayant occupé un travailleur dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La proposition est faite par écrit au moins deux mois avant le début de la saison. »

Article 6

1° Les articles L. 124-2-2, L. 124-2-4, L. 124-2-5, L. 124-2-6 et L. 122-2-7 du code du travail sont abrogés.

2° L'article L. 124-2-1 du même code ainsi rédigé :

« *Art. L. 124-2-1.* — Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables et dans les seuls cas suivants :

« 1) Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

« 2) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au titre de ce motif, le nombre de salariés occupés en contrat de travail à durée déterminée ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par l'ANEFTI, ne peut, en moyenne pendant l'année en cours excéder 5 % de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédente

par l'entreprise. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée ; pour les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou l'ANEFTI les contrats de travail sont réputés être conclus avec l'entreprise utilisatrice. »

Le contrat de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Ce contrat peut-être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée au contrat initial, ne peut excéder douze mois.

Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu il peut ne pas comporter un terme précis et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

Article 7

Le dernier alinéa de l'article L. 124-4-4 est abrogé.

Article 8

L'article L. 124-7-1 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le tribunal saisi ordonne l'exécution du ou des contrats à durée indéterminée sous astreinte de deux jours de salaire par jour de retard liquidée au profit du ou des salariés concernés plus une astreinte d'un jour de salaire par jour de retard par salarié concerné liquidée au profit de l'organisation syndicale qui agit en application de l'article L. 124-20.

« L'action en requalification reste ouverte après l'arrivée du terme prévu au contrat mis en cause. »

Article 9

« Lorsque le total du nombre de salariés employés en Contrat de travail à Durée Déterminée ou mis à disposition par l'entreprise de travail temporaire sous le motif de surcroît d'activité excède le plafond fixé à l'article L. 122-1-1 la survenance du terme du contrat de travail des salariés employés dans ces conditions est réputée être un licenciement opéré par l'entreprise utilisatrice, il est soumis aux règles relatives aux licenciements prévues par les livres I et III du code du travail. »

TITRE II

CONVERTIR LES EMPLOIS PRECAIRES EN EMPLOIS STABLES PAR LA FORMATION

Article 10

Il est créé une « Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation des Travailleurs Intermittents ». Cette institution (ANEFTI) est un établissement public national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi.

La composition du conseil d'administration est fixée par décret dans des conditions qui assure la présence majoritaire des représentants des travailleurs.

L'ANEFTI crée des délégations régionales, départementales ou de bassins d'emploi présidées par le représentant du Ministre du Travail dont la composition est fixée par décret dans des conditions qui assurent la présence majoritaire des représentants des travailleurs.

L'ANEFTI a pour rôle de permettre aux travailleurs précaires de s'émanciper de leur situation grâce à la succession ou à l'alternance de l'emploi et de la formation, à cette fin elle délègue les travailleurs dans les entreprises pour des emplois temporaires, organise leur formation, agréé des activités socialement utiles et garantit les ressources des travailleurs concernés.

Article 11

Les travailleurs de toutes professions, non titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent s'engager dans un processus de sécurisation de l'emploi par la formation en concluant, à cette fin, des conventions pluriannuelles renouvelables avec l'ANEFTI.

Ces conventions déterminent :

Les emplois que le travailleur s'engage à occuper en précisant la nature et les qualifications de ces emplois, les rémunérations minimales, les localisations géographiques, les types d'horaires de travail.

Les formations initiales ou complémentaires, permettant l'accès du travailleur à un emploi plus qualifié ou mieux adapté, qui seront organisées à son profit par succession ou l'alternance avec l'emploi.

Les activités socialement utiles ouvrant droit au maintien des revenus par l'ANEFTI auxquelles le travailleur pourra se consacrer en alternance ou succession avec l'emploi ou la formation.

Les revenus garantis au travailleur pendant les périodes de formation et pendant les périodes au cours desquelles il se consacre à des activités reconnues socialement utiles. Pendant toutes ces périodes le revenu garanti ne peut être inférieur à la moyenne des salaires nets perçus au cours des trois derniers mois de travail. L'accès à ces revenus garantis est ouvert aux travailleurs totalisant au moins 600 heures de travail au cours des 12 derniers mois ou 1 200 heures au cours des 24 derniers mois.

La convention peut être dénoncée ou suspendue :

Par le travailleur, en dehors des périodes pendant lesquelles il est délégué dans une entreprise ou en formation.

Par l'ANEFPI, dans le cas où le travailleur ne respecte pas les engagements souscrits dans la convention.

Article 12

Un travailleur ne peut être délégué dans une entreprise par l'ANEFTI que dans les conditions prévues par les articles L. 124-2, L. 124-2-1 et L. 124-2-3 du code du travail et pour les emplois saisonniers celles du 3° de l'article L. 122-2.

Lorsque le travailleur est délégué dans une entreprise pour occuper un emploi un contrat est conclu entre l'ANEFTI et le travailleur, ce contrat est soumis au minimum aux règles prévues par les articles L. 124-4, L. 124-4-1, L. 124-4-2 du code du travail.

Lorsqu'un travailleur est délégué dans une entreprise pour occuper un emploi un contrat est conclu entre l'ANEFTI et l'entreprise. Le contrat est soumis aux dispositions de l'article L. 124-3 du code du travail. Les obligations et droits prévus par les articles L. 124-4-6, L. 124-4-7, L. 124-6, L. 124-7, L. 124-7-1, L. 124-13 du code du travail sont applicables aux relations entre l'entreprise et le travailleur.

Article 13

L'ANEFTI peut conclure des conventions de partenariat bipartites ou multipartites avec l'Etat, les collectivités territoriales, des organismes de formations agréés au titre de la rémunération des stagiaires pour organiser des formations initiales ou complémentaires. Ces conventions prévoient des programmes de formation adaptés et le coût ainsi que les modalités précises du financement du coût de la formation par l'Etat ou les collectivités territoriales et du maintien de la rémunération des stagiaires par l'ANEFTI.

A l'occasion de chaque formation, une annexe à la convention prévue à l'article 11 détermine les modalités précises de la formation.

Article 14

L'ANEFTI peut conclure des conventions de partenariat avec les collectivités territoriales, des associations ou autres partenaires à but lucratif prévoyant les modalités et le financement des activités socialement utiles auxquelles participent volontairement les travailleurs.

A l'occasion de chaque activité socialement utile, une annexe à la convention prévue à l'article 6 détermine les modalités précises de l'activité.

Article 15

Les ressources de l'ANEFTI proviennent :

1) De la facturation des prestations fournies aux entreprises qui est égale au montant des rémunérations brutes servies aux travailleurs délégués, des cotisations et taxes de toutes natures dues au titre de ces rémunérations auxquelles s'ajoutent une contribution mutualisée égale à 50 % des rémunérations servies aux travailleurs délégués.

2) Des versements effectués par les associations, collectivités territoriales ou d'autres partenaires au titre des conventions prévues par les articles 13 et 14 de la présente loi.

3) En cas de baisse du taux des cotisations du régime UNEDIC, par une cotisation supplémentaire des entreprises égale à cette baisse.

TITRE III

DES NOUVEAUX POUVOIRS D'INTERVENTION POUR LES SALARIES ET LES COMITES D'ENTREPRISE

Article 16

Après l'article L. 432-1-3 du code du travail, il est inséré un article L. 432-1-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-1-4. — Le comité d'entreprise et les délégués du personnel participent à l'élaboration des décisions en ce qui concerne l'emploi précaire : contrats de travail à durée déterminée, mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou tout autre entreprise ou établissement extérieur.

« Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent dans ces matières soumettre au chef d'entreprise leurs propres propositions.

« Dans le cas où leurs propositions ne sont pas retenues, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent s'opposer aux décisions du chef d'entreprise qu'il s'agisse du principe du recours à l'emploi précaire ou de ses modalités : nature, durée, motif des contrats, identité du prestataire.

« Sur décision du Comité d'Entreprise, ou à défaut des délégués du personnel ou à la demande d'au moins 10 % de l'effectif les questions sont soumises à référendum décisionnel des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

« Au cas où le chef d'entreprise refuse de mettre à l'ordre du jour ou de traiter en réunion ou de soumettre au vote du comité ou des délégués du personnel un projet ou une décision dans une matière prévue au présent article le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont alors, sur demande du secrétaire, réunis et présidés par l'inspecteur du travail afin de permettre au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de débattre de la question en cause, d'exprimer leurs propositions et, le cas échéant, d'exercer leur droit d'opposition.

« Les projets et décisions du chef d'entreprise, les propositions et décisions du comité d'entreprise ou des délégués du personnel doivent reposer sur des motifs réels, sérieux et pertinents du point de vue économique et social, elles doivent permettre notamment le développement et la sécurisation de l'emploi.

« Le chef d'entreprise peut contester la décision du Comité d'entreprise devant le tribunal de grande instance qui statue dans le délai de 30 jours. »

Prix de vente : 0.75 €

ISBN : 2-11-118088-2

ISSN : 1240 - 8468

En vente au Kiosque de l'Assemblée nationale

4, rue Aristide Briand - 75007 Paris - Tél : 01 40 63 61 21

N° 1191-Proposition de loi de M. Daniel PAUL, contre la précarité de l'emploi