



N° 3015

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 avril 2006.

PROPOSITION DE LOI

*abrogeant le « **contrat première embauche** »,
le « **contrat nouvelles embauches** » et **proposant des mesures**
pour lutter contre la précarité
et renforcer les dispositifs de sécurisation
des périodes de chômage et de formation professionnelle,*

(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 Mme MARTINE BILLARD,
MM. YVES COCHET et NOËL MAMÈRE

Députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

« Égalité des chances », « cohésion sociale », « dialogue social », « contrat d'avenir », « Contrat Nouvelles Embauches », « Contrat Première Embauche »... Il ne suffit pas d'affubler de noms poétiques ou pompeux les lois de la République pour faire illusion.

Dans un premier temps, les gouvernements en place depuis 2002 ont promu exclusivement le secteur marchand et dénigré l'emploi public et associatif. Ils ont détruit les emplois-jeunes, supprimé des emplois aidés publics et associatifs et réduit les subventions aux associations. Mais la réalité s'est vite imposée : il ne suffit pas de proclamer le secteur privé seule source de richesses et de créations d'emplois pour que cela fonctionne. Dans un second temps, est venue la glorification des exonérations de cotisations patronales et des avantages fiscaux : les entreprises subiraient « trop de charges ». Les exonérations (21 milliards d'euros pour 2006) et les diverses aides fiscales devaient enfin relancer l'emploi... De nouveau, la réalité a été plus forte que les présupposés idéologiques néo-libéraux.

À l'été 2005, sous couvert de venir en aide aux petites entreprises qui n'oseraient pas embaucher de peur de ne pouvoir licencier facilement, le gouvernement a introduit par ordonnance et dans la précipitation le « CNE » (Contrat Nouvelles Embauches) : un contrat hybride, qui n'est ni un CDI, ni un CDD. Il comporte une « période d'essai » de deux ans, largement au-delà de toute la jurisprudence sur les « délais raisonnables » de quelques mois, admise jusqu'à présent. Le dispositif CNE a été très nettement contesté par les organisations professionnelles de salariés, lors d'une journée nationale d'action du 4 octobre 2005.

Certes, depuis l'été 2005, le chiffre du chômage baisse. Mais il ne s'agit que d'un effet de vases communicants entre d'un côté, chômage et contrats aidés (moins 120 000) et de l'autre, radiations et hausse du nombre d'allocataires du RMI (plus 120 000). Les statistiques officielles montrent que la création d'emploi stagne (42 000 créations nettes de postes en 2005 selon l'INSEE). Dans le même temps, la crise des quartiers en difficulté, marquée par diverses manifestations de violence en novembre 2005, a montré à quel point il était important de retisser le lien social en luttant à la fois contre le chômage et la précarité, notamment des jeunes, et contre les discriminations à l'embauche qui touchent certains de nos concitoyens, soit par racisme, soit par rejet social des populations vivant dans des quartiers de relégation.

En janvier 2006, sans la moindre négociation préalable avec les partenaires sociaux, et en contradiction avec la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, votée par la même majorité, et faisant obligation de consulter les partenaires sociaux pour toute modification du code du travail, le gouvernement a décidé de créer le « CPE » (Contrat Première Embauche) pour tous les jeunes de moins de 26 ans. Le dispositif a été introduit au dernier moment par voie d'amendement gouvernemental dans le projet de loi sur l'égalité des chances. Et le Premier ministre était tellement sûr de lui et pressé de mettre en œuvre ce CPE qu'il a imposé le recours à la procédure du « 49-3 » sur le reste du texte après avoir fait adopté l'amendement créant le CPE au forcing.

Contrairement à ce que laisse entendre son intitulé, le CPE ne se limite aucunement à la « première embauche » mais concerne les embauches successives de tous les jeunes de moins

de 26 ans. L'âge auquel les travailleurs peuvent prétendre à un minimum de stabilité peut donc ainsi être reporté à 28 ans. Pour ceux qui arrivent jeunes sur le marché du travail, cela signifie une perspective de dix à douze ans de précarité. Pour combattre l'injustice qui réservait le Contrat à durée indéterminée (CDI) à une partie seulement des jeunes de moins de 26 ans, le gouvernement a choisi de supprimer le CDI pour tous les jeunes.

Le rejet massif par la jeunesse de France et l'ensemble des organisations de salariés du dispositif « Contrat Première Embauche » au printemps 2006, faisant sortir dans les rues du pays, à plusieurs reprises, jusqu'à trois millions de manifestants, témoigne du refus de la précarisation sans fin du monde du travail. Néanmoins, le gouvernement a refusé d'en tenir compte et le 31 mars, le Président de la République a promulgué la loi « Égalité des chances », tout en annonçant, sans fondement juridique, que l'article 8 créant le CPE ne devait pas être appliqué. Cet imbroglio juridique n'est pas tenable dans un État de droit.

Le CPE (Contrat Première Embauche) et le CNE (Contrat Nouvelles Embauches), doivent être abrogés.

Il convient également d'avancer des propositions pour lutter globalement contre les emplois précaires, et favoriser la sécurisation des parcours professionnels pendant les périodes de chômage ou de formation.

La présente proposition de loi comporte six Titres : Abrogation du Contrat Première Embauche et du Contrat Nouvelles Embauches (Titre I^{er}), Apprentissage (Titre II), Lutte contre les stages abusifs et les emplois précaires (Titre III), Mesures de sécurisation des périodes de chômage et des dispositifs de formation professionnelle et de reprise d'emploi (Titre IV), Protections sur les droits collectifs et sur la durée de temps de travail des salariés (Titre V), Actions contre les discriminations dans le monde du travail (Titre VI).

TITRE I^{er}

ABROGATION DU CONTRAT PREMIERE EMBAUCHE ET DU CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES

L'article 1^{er} abroge le dispositif « Contrat Première Embauche » (CPE), massivement rejeté par les Français.

L'article 2 abroge le dispositif des « Contrats Nouvelles Embauches » (CNE) introduit par voie d'ordonnance le 2 août 2005. Les CNE renforcent la précarité du travail, et ne permettent pas un retour à l'emploi durable. Ils ne renforcent en aucun cas « l'égalité des chances », instaurent une discrimination selon la taille des entreprises, et aggravent la difficulté d'accès au logement.

TITRE II

APPRENTISSAGE

L'article 3 abroge les articles 2 et 3 de la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006 autorisant l'apprentissage à partir de l'âge de 14 ans, et le travail de nuit à partir de l'âge de 15 ans.

TITRE III

LUTTE CONTRE LES STAGES ABUSIFS ET LES EMPLOIS PRECAIRES

L'article 4 porte sur le dispositif des stages en entreprises afin qu'il demeure un instrument complétant la formation initiale par une mise en œuvre sur le terrain des compétences acquises, et non un instrument supplémentaire de précarisation du travail. Le stage contribue ainsi à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes et leur procure une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. Cependant, il est apparu que des stages sont fréquemment utilisés comme une modalité de pré-embauche, voire comme un contrat de travail dissimulé détournant ainsi le stage de ses finalités premières et servant de variable d'ajustement des effectifs de l'entreprise.

Aussi, il importe de limiter la durée des stages à 6 mois afin, d'une part, qu'ils n'excèdent pas la durée nécessaire à l'apprentissage de pratiques professionnelles et, d'autre part, qu'ils n'aient pas pour effet de se substituer l'embauche d'un salarié.

Redonner à la jeunesse une véritable confiance dans l'avenir nécessite que les jeunes qui travaillent reçoivent une indemnisation valorisant le travail fourni. Une sous-indemnisation transmet à la jeunesse l'idée insidieuse que l'investissement dans le travail ne paie pas. L'absence d'une indemnisation des stages à hauteur suffisante, disqualifie de fait les jeunes qui ne peuvent compter sur un soutien financier de leur famille.

L'article 4 vise donc à accorder aux jeunes en cours de formation une indemnisation leur permettant de subvenir aux besoins élémentaires de la vie quotidienne. Il propose, pour tous les stages d'une durée supérieure à un mois, une indemnisation, au moins égale à 50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance et 80 % pour les stages supérieurs à trois mois.

L'article 4 comporte également une demande de rapport du gouvernement pour une indemnisation des stages dans le secteur public dans les mêmes conditions.

L'article 4 vise également à combler une lacune du droit du travail. Une entreprise peut recevoir un stagiaire sans convention, en dehors de tout enseignement et de toute formation. La période de stage n'est alors encadrée ni validée par aucun diplôme. Cette lacune du droit du travail permet à un employeur de recruter un employé en dehors du droit du travail, sans indemnisation ni couverture sociale.

Enfin, pour empêcher que des stagiaires ne se succèdent sur un même poste de façon continue et ne bloquent de ce fait le recrutement en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), l'article 4 introduit des dispositions sur le modèle de celles relatives à l'encadrement des contrats à durée déterminée (CDD).

L'article 5 vise à mettre un terme aux pratiques de certains établissements universitaires qui délivrent des conventions de stage sur la totalité de l'année universitaire et inscrivent des étudiants qui n'assisteront à aucun cours.

L'article 6 vise à limiter le recours aux contrats de professionnalisation au sein d'un même établissement.

Mais, il ne suffit pas d'abroger les dispositifs CPE et CNE pour résorber les emplois précaires. Il convient de mener une politique active de dissuasion du recrutement en emplois précaires.

L'article 7 prévoit de moduler le montant des cotisations sociales des entreprises ainsi que le niveau d'éventuelles exonérations, en fonction du nombre et de la proportion d'emplois précaires dans l'entreprise.

L'article 8 prévoit de mettre à contribution les entreprises qui développent les contrats précaires (CDD, temps partiel) pour financer le Fonds de solidarité pour les travailleurs privés d'emploi. En effet, il est inquiétant de voir les missions du Fonds de solidarité s'étendre (initialement ASS, puis prime forfaitaire de retour à l'emploi et prime mensuelle), et dans le même temps voir diminuer la subvention de l'État inscrite dans les lois de finances. Résultat, depuis 2002, le gouvernement n'a cessé de restreindre le bénéfice plénier de leurs droits aux allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), et vise à renforcer les dispositifs d'acceptation contrainte des emplois proposés par le service public de l'emploi. Le Fonds de solidarité doit être davantage abondé pour mettre en place des dispositifs de redistribution s'inscrivant dans la sécurisation des parcours professionnels. Or, les contrats précaires, ceux à temps partiel contraint ou à durée déterminée tendent à se substituer de plus en plus fréquemment aux contrats à durée indéterminée. Il est donc urgent d'inverser cette tendance.

TITRE IV

MESURES DE SECURISATION DES PERIODES DE CHOMAGE, ET DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE REPRISE D'EMPLOI

L'article 9 vise à garantir le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) pour 730 jours (deux ans), quel que soit les aléas des tentatives de reprises d'emplois ou de stages de formation.

L'article 10 a pour objet d'écarter toute remise en cause du versement du montant du RMI pendant le premier trimestre d'une reprise d'activité professionnelle. En effet, lors de l'attribution du RMI, le montant est fixé pour le trimestre sans tenir compte des revenus précédents. En cas de reprise d'activité rémunérée au cours de ce premier trimestre, le montant de l'allocation du RMI pour ce même trimestre est recalculé en intégrant cette fois les revenus précédents. Ceci entraîne une baisse du montant de l'allocation de RMI attribuée et par conséquent une réclamation comme « indu ». Ce dispositif est incompréhensible pour l'allocataire et particulièrement déstabilisant.

L'article 11 vise à permettre des formations d'une durée plus longue que la durée d'indemnisation de l'assurance-chômage, afin de favoriser toutes les passerelles de retour vers l'emploi (I). L'article prévoit également que les actions de formation sont ouvertes de la même façon à tout demandeur d'emploi, indépendamment de l'indemnisation ou non des personnes (II).

L'article 12 prévoit que l'État contribue à la validation des acquis de l'expérience, reprenant par là même un principe énoncé dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

L'article 13 revient sur le principe de proratisation du droit individuel à la formation en fonction du temps de travail qui rend le nombre d'heures de formation pour les salariés à temps partiel complètement dérisoire.

L'employeur peut être tenté de ne pas donner suite à une sollicitation d'un salarié désirant bénéficier de son droit individuel à la formation. **L'article 14** introduit un délai de quinze jours pour que l'employeur fasse connaître son éventuel refus à une demande de formation à l'initiative du salarié, afin que ce dernier puisse effectuer les démarches nécessaires auprès de l'organisme de formation concerné.

L'article 15 vise à respecter la lettre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, alors que la transcription législative adoptée en 2004 a introduit des dispositions moins favorables aux salariés.

TITRE V

PROTECTIONS SUR LES DROITS COLLECTIFS ET SUR LA DUREE DE TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES

L'article 16 abroge les articles 41, 42 et 43 de la loi dite « dialogue social » qui ont remis en cause le « principe de faveur », au sein de la hiérarchie des normes des accords collectifs du travail. En vertu de ces articles, un accord d'entreprise n'est plus nécessairement plus favorable aux salariés que l'accord collectif de branche. Il convient de les abroger.

Depuis 2002, les divers gouvernements ont mis en œuvre une politique d'augmentation du temps de travail des salariés déjà à temps plein, au-delà des 35 heures hebdomadaires et des prises normales de repos compensateur. Cette politique est néfaste, tant pour les salariés qui ruinent leur santé et menacent leur sécurité au travail, que pour les demandeurs d'emploi qui voient se réduire les possibilités d'offres d'emploi à temps plein. De plus, la liberté individuelle du salarié est bien souvent un leurre, devant les exigences de l'employeur.

Le présent **article 17** vise à sécuriser par la loi, la jurisprudence (arrêt du 20 mai 1997) de la chambre sociale de la Cour de cassation qui considère que le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires à l'initiative de son employeur ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Afin de maintenir l'objectif des 35 heures légales par semaine, **l'article 18** modifie l'article L. 212-6 du code du travail et dispose que le décret déterminant le volume du contingent d'heures supplémentaires ne peut dépasser le volume annuel de 130 heures. L'article prévoit également que le contingent conventionnel d'heures supplémentaires ne puisse pas être moins favorable aux salariés que le contingent réglementaire.

En conséquence, **l'article 19** abroge le régime abusivement baptisé « heures choisies » introduit par la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005. Ce régime ouvre inconsidérément la possibilité pour un salarié d'effectuer des heures au-delà du contingent d'heures supplémentaires, sans même préciser les conditions de majoration de salaire.

TITRE VI

ACTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Afin que le dispositif des Zones franches urbaines (ZFU) permette un rattrapage de l'emploi des personnes vivant dans les quartiers en difficulté classés « Zones urbaines sensibles » (ZUS), **l'article 20** vise à porter la part des salariés habitant une ZUS de l'unité urbaine considérée, dans les entreprises bénéficiaires du dispositif, à la moitié du total des nouvelles embauches.

L'article 21 entend profiter de la notice d'information donnée aux salariés lors de l'embauche concernant le droit conventionnel (article L. 135-7 du code du travail) pour diffuser l'information contre les discriminations en milieu professionnel (origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, patronyme, état de santé ou handicap), contre les formes de harcèlement, ainsi que sur l'existence même de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et de l'Agence nationale de la cohésion sociale et de l'égalité des chances.

Tels sont Mesdames et Messieurs, les objectifs de la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{er}

ABROGATION DU CONTRAT PREMIERE EMBAUCHE ET DU CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES

Article 1^{er}

L'article 8 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est abrogé.

Article 2

- ① L'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail « nouvelles embauches » est abrogée.
- ② Les contrats « nouvelles embauches » déjà signés font l'objet d'une requalification dont les conditions sont négociées entre les partenaires sociaux par accord national interprofessionnel dans les trois mois suivant la promulgation de la présente loi. À défaut d'accord, les contrats nouvelles embauches seront requalifiés en contrat de droit commun sans détermination de durée.

TITRE II

APPRENTISSAGE

Article 3

Les articles 2 et 3 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances sont abrogés.

TITRE III

LUTTE CONTRE LES STAGES ABUSIFS ET LES EMPLOIS PRECAIRES

Article 4

- ① La durée maximum d'un stage est de six mois. Lorsqu'un stage est renouvelé, la durée cumulée de ces stages ne peut être supérieure à six mois.
- ② Les stages d'une durée supérieure à un mois font l'objet d'une indemnisation. Cette indemnisation est au moins égale à 50 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est plus favorable, à 50 % du salaire conventionnel de référence. Ces montants sont portés à 80 % au-delà du troisième mois de stage.
- ③ Avant le 1^{er} janvier 2007, le Gouvernement publie un rapport sur les conséquences budgétaires d'une indemnisation au moins égale à 50 % du point indiciaire de la grille de la fonction publique pour les stages effectués dans les fonctions publiques, lorsque ceux-ci sont

supérieurs à un mois, et au moins égale à 80 % lorsque ceux-ci ont une durée supérieure à quatre mois.

- ④ Tout stage doit faire l'objet d'une convention délivrée par un organisme habilité. La convention de stage est à durée déterminée. Elle est soumise aux dispositions du code du travail.
- ⑤ Lorsqu'un contrat de travail est conclu à l'issue d'un stage, la durée de ce dernier s'impute sur la période d'essai quand celle-ci est prévue.
- ⑥ À l'expiration du contrat de stage il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du stagiaire dont le contrat a pris fin, à un autre contrat de stage avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement inclus.

Article 5

- ① Le dernier alinéa (3°) de l'article L. 611-2 du code de l'éducation est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « La durée cumulée des conventions de stage délivrées par un établissement d'enseignement supérieur pour un même étudiant ne peut excéder six mois au cours d'une même année universitaire. »

Article 6

- ① Le troisième alinéa de l'article L. 981-7 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Les titulaires de ces contrats ne peuvent pas représenter plus du quart de l'effectif d'un même établissement au-delà de cinq salariés. »

Article 7

Un décret en Conseil d'État module le montant des cotisations sociales des entreprises ou le cas échéant le niveau de leurs exonérations, en fonction de leur nombre et de leur proportion d'emplois précaires, définis comme tous les emplois qui ne sont pas à temps plein et sans détermination de durée.

Article 8

Le Fonds de solidarité créé par la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi reçoit une contribution, appelée « contribution de précarité », payée par les employeurs lors de la signature de chaque contrat de travail précaire prévu à l'article L. 122-1 du code du travail d'une durée de moins de six mois ou d'un contrat prévoyant un temps de travail inférieur à la durée légale en vertu de l'article L. 212-4-3. Un décret en Conseil d'État définit les modalités de recouvrement et le montant de cette contribution, due à compter du 1^{er} janvier 2007.

TITRE IV

MESURES DE SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL : PERIODES DE CHOMAGE, DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE REPRISE D'EMPLOI

Article 9

- ① Le premier alinéa de l'article L. 351-20 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « En cas d'arrêt de cette activité avant qu'une durée suffisante se soit écoulée permettant d'ouvrir des droits aux allocations prévues à l'article L. 351-3 du présent code, le versement de l'allocation de solidarité spécifique est immédiatement rétablie, dans la limite de la durée maximum définie par le décret en Conseil d'État mentionné au dernier alinéa de l'article L. 351-10 décomptée à partir de la date de la décision initiale d'attribution. »

Article 10

- ① Le premier alinéa de l'article L. 262-11 du code de l'action sociale et des familles est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Une reprise d'activité rémunérée ou un stage de formation rémunéré pendant les trois premiers mois du bénéfice du revenu minimum d'insertion, ne modifie pas le montant de l'allocation de revenu minimum d'insertion qui avait été attribué pour le trimestre en question. »

Article 11

- ① I. – Le dernier alinéa de l'article L. 351-3 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « La durée de versement de l'allocation n'est pas opposable à la durée de la formation proposée ».
- ③ II. – Après l'article L. 351-23 du même code, il est inséré un article L. 351-23-1 ainsi rédigé :
- ④ « *Art. L. 351-23-1.* – Tout travailleur privé d'emploi, bénéficiaire ou non d'un revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2, a droit à se voir proposer des actions de formation rémunérées par un des organismes qui concourent au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 311-1 du présent code. »

Article 12

Dans le dernier alinéa du III de l'article L. 900-3 du code du travail, après les mots : « du droit à la qualification », sont insérés les mots : « , du droit à la validation des acquis de l'expérience et du droit à l'acquisition d'un diplôme ».

Article 13

La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail est supprimée.

Article 14

- ① Le premier alinéa de l'article L. 933-3 du code du travail est complété par deux phrases ainsi rédigées :
- ② « Ce dernier a quinze jours pour notifier sa réponse, lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. Une non-réponse de l'employeur à valeur d'acceptation de sa part du choix de l'action de formation. »

Article 15

- ① La dernière phrase de l'article L. 933-5 du code du travail est ainsi rédigée :
- ② « Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant des dépenses de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1, et au salarié, dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son congé individuel formation, le montant des dépenses de formation correspondant à ses droits acquis au titre du droit individuel. »

TITRE V

PROTECTIONS SUR LES DROITS COLLECTIFS ET SUR LA DUREE DE TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES

Article 16

Les articles 41, 42 et 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social sont abrogés.

Article 17

- ① L'article L. 212-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires à la demande de son employeur ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement. »

Article 18

- ① L'article L. 212-6 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Dans le premier alinéa, après les mots : « contingent d'heures supplémentaires », sont insérés les mots : « de cent trente heures au plus » ;

- ③ 2° Dans le deuxième alinéa, supprimer les mots : « supérieur ou ».

Article 19

L'article L. 212-6-1 du code du travail est abrogé.

TITRE VI

ACTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Article 20

Dans le troisième alinéa du II de l'article 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, les mots : « au tiers » sont remplacés par les mots : « à la moitié ».

Article 21

- ① Le premier alinéa du II de l'article L. 135-7 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

- ② « La notice d'information contient également des éléments d'information sur les dispositifs juridiques contre les discriminations en milieu professionnel énoncés à l'article L. 122-45 et contre le harcèlement énoncé à l'article L. 122-46, sur le principe de l'égalité de traitement, et sur l'existence de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances mentionnée à l'article L. 121-14 du code de l'action sociale et des familles. »

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 22

- ① I. – La charge qui pourrait résulter pour l'État de l'application de l'article 9 de la présente loi est compensée, à due concurrence, par la création de la contribution de précarité prévue par son article 8.
- ② II. – La charge qui pourrait résulter pour les régimes sociaux de l'application de la présente loi est compensée, à due concurrence, par le relèvement des droits sur les tabacs prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ③ III. – La charge qui pourrait résulter pour les collectivités territoriales de l'application de la présente loi est compensée, à due concurrence, par le relèvement de la dotation globale de fonctionnement.

- ④ La charge qui pourrait résulter pour l'État de l'application de l'alinéa précédent est compensée, à due concurrence, par le relèvement des droits sur les tabacs prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Composé et imprimé pour l'Assemblée nationale par JOUVE
11, bd de Sébastopol, 75001 PARIS

Prix de vente : 0,75 €
ISBN : 2-11-121108-7
ISSN : 1240 – 8468

En vente à la Boutique de l'Assemblée nationale
4, rue Aristide Briand - 75007 Paris - Tél : 01 40 63 61 21

N° 3015 Proposition de loi de Mme Martine Billard, MM Yves Cochet et Noël Mamère abrogeant le « contrat première embauche », le « contrat nouvelles embauches » et proposant des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer les dispositifs de sécurisation des périodes de chômage et de formation professionnelle