

# ASSEMBLÉE NATIONALE

**JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**SESSION ORDINAIRE DE 2005-2006**

**Articles, amendements et annexes**

**Séances du mardi 7 février 2006**



**JOURNAUX  
OFFICIELS**

# SOMMAIRE

---

## **137<sup>e</sup> séance**

Égalité des chances.....	3
--------------------------	---

## **138<sup>e</sup> séance**

Égalité des chances.....	5
--------------------------	---

# 137<sup>e</sup> séance

## Articles, amendements et annexes

### ÉGALITÉ DES CHANCES

Discussion, après déclaration d'urgence, d'un projet de loi (n<sup>os</sup> 2787, 2825).

#### Article 3

- ① I. – L'article 244 *quater* G du code général des impôts est ainsi modifié :
- ② 1<sup>o</sup> Le I est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 337-3 du code de l'éducation. » ;
- ④ 2<sup>o</sup> Au II, les mots : « le crédit d'impôt » sont remplacés par les mots : « le crédit d'impôt calculé au titre des apprentis mentionnés au I » ;
- ⑤ 3<sup>o</sup> Le IV est remplacé par les dispositions suivantes :
- ⑥ « IV. – Lorsque l'entreprise accueille un élève en stage dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers prévu à l'article L. 337-3 du code de l'éducation, elle bénéficie d'un crédit d'impôt dont le montant est égal à 100 € par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de vingt-six semaines. »
- ⑦ II. – Les dispositions du présent article s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

*Amendements identiques :*

**Amendements n<sup>o</sup> 264** présenté par M. Durand, **n<sup>o</sup> 265** présenté par M. Christian Paul, **n<sup>o</sup> 266** présenté par M. Vidalies, **n<sup>o</sup> 267** présenté par M. Néri, **n<sup>o</sup> 268** présenté par Mme Clergeau, **n<sup>o</sup> 270** présenté par M. Gorce et **n<sup>o</sup> 271** présenté par M. Charzat.

Supprimer cet article.

**Amendement n<sup>o</sup> 178** présenté par MM. Rodolphe Thomas, Hillmeyer et Vercamer.

I. – Après l'alinéa 3 de cet article, insérer l'alinéa suivant :  
« Lorsque l'apprenti est domicilié en zone urbaine sensible ou zone d'éducation prioritaire. »

II. – Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« III. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'article 1001 du code général des impôts. »

**Amendement n<sup>o</sup> 23** présenté par M. Rivière.

I. – Après l'alinéa 6 de cet article, insérer les trois alinéas suivants :

I *bis* – L'article 157 du code général des impôts est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« 23<sup>o</sup> – Par dérogation à l'article 6 du présent code, les rémunérations versées, dans le cadre de stages, aux enfants, rattachés au foyer fiscal de leurs parents. »

« Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application de l'alinéa précédent. »

II. – Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« La perte de recettes pour l'État est compensée par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

#### Après l'article 3

**Amendement n<sup>o</sup> 3 rectifié** présenté par le Gouvernement.

Après l'article 3, insérer l'article suivant ainsi rédigé :

I. – Les employeurs qui entrent dans le champ du premier alinéa de l'article L. 131-2 du code du travail peuvent conclure, pour toute nouvelle embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans, un contrat de travail dénommé « contrat première embauche ».

L'effectif de l'entreprise doit être supérieur à vingt salariés dans les conditions définies par l'article L. 620-10 du code du travail.

Un tel contrat ne peut être conclu pour pourvoir les emplois mentionnés au 3<sup>o</sup> de l'article L. 122-1-1 du code du travail.

II. – Le contrat de travail défini au I est conclu sans détermination de durée. Il est établi par écrit.

Ce contrat est soumis aux dispositions du code du travail, à l'exception, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion, de celles des articles L. 122-4 à L. 122-11, L. 122-13 à L. 122-14-14 et L. 321-1 à L. 321-17 de ce code.

La durée des contrats de travail, y compris des missions de travail temporaire, précédemment conclus par le salarié avec l'entreprise dans les deux années précédant la signature du contrat première embauche, ainsi que la durée des stages réalisés au sein de l'entreprise sont prises en compte dans le calcul de la période prévue à l'alinéa précédent.

« Ce contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion, dans les conditions suivantes :

« 1<sup>o</sup> La rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;

« 2<sup>o</sup> Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis. La durée de celui-ci est fixée à deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de la présentation de la lettre recommandée, et à un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois ;

« 3<sup>o</sup> Lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur verse au salarié, au plus tard à l'expiration du préavis, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat. Le régime fiscal et social de cette indemnité est celui applicable à l'indemnité mentionnée à l'article L. 122-9 du code du travail. À cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat. Cette contribution est recouverte par les organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 351-21 du code du travail conformément aux dispositions des articles L. 351-6 et L. 351-6-1 du même code. Elle est destinée à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi. Elle n'est pas considérée comme un élément de salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« Toute contestation portant sur la rupture se prescrit par douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée prévue au 1<sup>o</sup>. Ce délai n'est opposable aux salariés que s'il en a été fait mention dans cette lettre.

« Par exception aux dispositions du deuxième alinéa, les ruptures du contrat de travail envisagées à l'initiative de l'employeur sont prises en compte pour la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation régissant les procédures de licenciement économique collectif prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre III du code du travail.

« La rupture du contrat doit respecter les dispositions législatives et réglementaires qui assurent une protection particulière aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif.

« En cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, au cours des deux premières années, il ne peut être conclu de nouveau contrat première embauche entre le même employeur et le même salarié avant que ne soit écoulé un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

« Le salarié titulaire d'un contrat première embauche peut bénéficier du congé de formation dans les conditions fixées par les articles L. 931-13 à L. 931-20-1 du code du travail.

« Le salarié titulaire d'un contrat première embauche peut bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail *pro rata temporis*, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date d'effet du contrat. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 de ce code assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ce salarié.

« L'employeur est tenu d'informer le salarié, lors de la signature du contrat, des dispositifs interprofessionnels lui accordant une garantie et une caution de loyer pour la recherche éventuelle de son logement.

« III. – Les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi au sens de l'article L. 351-1 du code du travail, ayant été titulaires du contrat mentionné au I pendant une durée minimale de quatre mois d'activité ont droit, dès lors qu'ils ne justifient pas de références de travail suffisantes pour être indemnisés en application de l'article L. 351-3 du code du travail, à une allocation forfaitaire versée pendant deux mois.

« Le montant de l'allocation forfaitaire ainsi que le délai après l'expiration duquel l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à l'allocation, les délais de demande et d'action en paiement, le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieurement constitués ne peut plus être utilisé et le montant au-dessous duquel l'allocation indûment versée ne donne pas lieu à répétition sont ceux applicables au contrat nouvelles embauches.

« Les dispositions de la section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre III du code du travail sont applicables à l'allocation forfaitaire.

« Les dispositions de l'article L. 131-2, du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 242-13 et des articles L. 311-5 et L. 351-3 du code de la sécurité sociale ainsi que celles des articles 79 et 82 du code général des impôts sont applicables à l'allocation forfaitaire.

« Cette allocation est à la charge du fonds de solidarité créé par la loi n<sup>o</sup> 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi.

« L'État peut, par convention, confier aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail ou à tout organisme de droit privé la gestion de l'allocation forfaitaire.

« Un accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 du code du travail définit les conditions et les modalités selon lesquelles les salariés embauchés sous le régime du contrat institué au I peuvent bénéficier de la convention de reclassement personnalisé prévue au I de l'article L. 321-4-2 du code du travail. À défaut d'accord ou d'accord de cet accord, ces conditions et modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. »