

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1967-1968

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 mai 1968.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à assurer la garantie de l'emploi
et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires,*

PRÉSENTÉE

Par MM. Hector VIRON, Raymond BOSSUS, Jacques DUCLOS,
Raymond GUYOT, Jean BARDOL, Léon DAVID, Louis
NAMY, Louis TALAMONI, Mmes Renée DERVAUX,
Jeannette THOREZ-VERMEERSCH, Camille VALLIN et les
membres du groupe communiste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

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

(1) Ce groupe est composé de : MM. Jean Bardol, Raymond Bossus, Georges Cogniot, Léon David, Mme Renée Dervaux, MM. Jacques Duclos, Raymond Guyot, Georges Marrane, Louis Namy, Louis Talamoni, Mme Jeannette Thorez-Vermeersch, MM. Camille Vallin, Hector Viron.

(2) Apparenté : M. le Général Ernest Petit.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La question de l'emploi est devenue l'un des plus importants problèmes sociaux de notre pays.

En effet, le chômage s'installe aujourd'hui sur le devant de la scène économique et sociale. Il est un grave sujet d'inquiétude pour l'ensemble des salariés et place déjà plusieurs centaines de milliers de travailleurs et leurs familles dans une situation pénible et parfois dramatique.

Au lieu de créer des emplois, le Gouvernement actuel annonce des mesures simplement destinées à améliorer l'information et le placement.

Quant à l'ordonnance du 13 juillet 1967 relative à certaines mesures applicables en cas de licenciement, elle n'apporte que des modifications de détail, sans rien changer au problème fondamental de l'emploi.

C'est ainsi que dès le 10 mai 1967, la commission administrative de la C. G. T. a pu souligner la responsabilité écrasante du pouvoir et du patronat dans la situation actuelle. Le V^e Plan est construit sur l'existence d'un sous-emploi permanent et étendu dont patronat et Gouvernement attendent une pression renforcée sur le niveau des salaires.

Ce ne sont pas les salariés, victimes de la politique économique du pouvoir qui doivent en supporter le coût social, mais les monopoles, uniques bénéficiaires de cette politique, ainsi que l'Etat, pour la part qui lui revient.

C'est en partant de cette idée de la responsabilité du patronat qu'a été élaborée la présente proposition de loi tendant à assurer la garantie de l'emploi et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires.

Sans viser, à elle seule, l'ensemble du problème de l'emploi y compris la garantie des ressources, les allocations de chômage, etc..., la présente proposition de loi répond aux principales mesures qui s'imposent d'urgence.

SECTION I

Garantie de l'emploi.

La première mesure qui s'impose est *l'interdiction des licenciements non accompagnés d'un reclassement pour le moins équivalent.*

Avant de réorganiser leur entreprise, les employeurs étudient soigneusement les conditions techniques et financières de l'opération envisagée. Seul le sort des hommes est négligé. Pourtant les travailleurs n'ont aucune responsabilité dans la gestion de l'économie. La garantie de leur emploi importe autant que le sort des machines et des bâtiments. Elle doit être une des conditions obligatoires des mutations économiques. C'est à ce besoin que répond l'article 2 de la proposition.

Les articles suivants comprennent notamment :

- la définition de la « compression d'effectifs », notion plus large que celle de licenciement collectif ;
- le maintien des avantages acquis en cas de reclassement ;
- la réduction des heures supplémentaires, sans diminution de salaires, avant toute compression d'effectifs.

Mais une obligation n'est efficace que si elle est assortie de sanctions. C'est pourquoi, les interdictions formulées à la section I sont, en vertu de l'article 3, sanctionnées par la nullité du licenciement, nullité qui donne droit à la réintégration (art. 18), sans préjudice des sanctions pénales énoncées à l'article 33.

SECTION II

Adaptation aux techniques nouvelles.

Les transformations économiques nécessitées par l'évolution des techniques doivent faire l'objet de prévisions et de mesures effectives donnant aux salariés les moyens matériels pour leur adaptation et leur reconversion éventuelle, à savoir notamment :

- organisation du perfectionnement et du recyclage, pendant le temps de travail et sans perte de salaires, pour l'acquisition de compléments de formation professionnelle ;
- politique de reconversion fondée sur des stages d'enseignement qualifié avec indemnités correspondant aux salaires réels.

Ces mesures font l'objet des articles 9 et 10 de la proposition. Il est notamment proposé la création d'un Fonds national de formation et de reclassement professionnels alimentés par une taxe patronale. Ces mesures, qui s'imposent d'urgence, n'enlèvent rien, bien entendu, à la nécessité d'une réforme démocratique de l'enseignement et de la formation professionnelle ni à l'intérêt particulier de la proposition de loi n° 351 sur le perfectionnement continu des cadres que nous avons déposée le 1^{er} juillet 1967, et qui correspond aux vœux de l'Union générale des ingénieurs et cadres (C. G. T.).

SECTION III

Garantie contre les licenciements arbitraires.

Les formes arbitraires ou déguisées de licenciement sont multiples. Les textes, trop insuffisants à cet égard, accroissent l'insécurité de l'emploi qui résulte déjà de la situation économique.

Sans prétendre réformer en détail le Code du travail, la section III apporte aux travailleurs un certain nombre de garanties indispensables et notamment :

- l'interdiction de tout licenciement pour maladie (art. 12 et 20 et suivants) ;

- la réintégration obligatoire en cas de nullité du licenciement, notamment en cas de licenciement pour activité syndicale (art. 18) ;
- la mise à la charge de l'employeur de la preuve de la légitimité du motif du licenciement, faute de quoi le licenciement est nul et la réintégration est de droit (art. 17 et 18) ;
- l'octroi de dommages-intérêts égaux à six mois de salaires au moins en cas de licenciement abusif (art. 19) ;
- des indemnités de préavis et de licenciement plus substantielles que dans les textes actuels (art. 15 et 16) ;
- la protection des personnels intérimaires, en attendant soit l'interdiction de la profession des loueurs de main-d'œuvre (art. 28), soit encore un véritable statut du personnel relevant de ces entreprises.

*
* *

La présente proposition de loi n'a rien de démagogique ; elle ne supprime pas le droit de licenciement que le régime capitaliste accorde aux employeurs.

Mais le texte en est suffisamment avancé pour répondre aux aspirations légitimes des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

Nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir l'adopter.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

La présente loi est applicable dans toutes les entreprises, de quelque nature que ce soit, employant des salariés, y compris les entreprises publiques ou semi-publiques.

Elle est également applicable, en ce qui concerne le personnel lié par un contrat de travail, aux collectivités publiques et aux administrations de l'Etat.

SECTION I

Garantie de l'emploi.

Art. 2.

Afin d'assurer la sécurité de l'emploi, toute suppression d'emploi non accompagnée d'une mesure de reclassement préalable garantissant pleinement les droits des salariés et leur assurant une entière équivalence de situation, selon les modalités fixées par la présente loi, est interdite.

Art. 3.

Toute compression d'effectifs, quelle qu'en soit la cause, notamment pour réduction d'activité ou pour utilisation de techniques nouvelles, est soumise aux dispositions de la présente loi.

Art. 4.

Par compression d'effectifs, il faut entendre toute mesure, immédiate ou échelonnée dans le temps, unique ou multiple, uniforme ou multiforme, ayant pour effet de réduire les effectifs occupés habituellement dans l'entreprise depuis six mois.

Constituent notamment une compression d'effectifs :

- un licenciement collectif, avec ou sans fermeture d'établissement ;
- des licenciements individuels non compensés par des embauchages ;
- l'arrêt ou le ralentissement de l'embauchage qui compense habituellement les décès, démissions, départs à la retraite, arrêts de travail pour longue maladie, maternité, service militaire, etc., ou pour expiration de contrats à durée déterminée.

Art. 5.

Avant toute compression d'effectifs, l'employeur qui fait effectuer dans son établissement des heures supplémentaires est tenu, pour éviter les licenciements, de réduire la durée hebdomadaire du travail, dans la limite de la durée légale de quarante heures, sans réduction des rémunérations.

Art. 6.

Dès qu'une compression d'effectifs est envisagée et avant toute notification de licenciement, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire qui en exerce les attributions, en précisant les motifs et l'importance de cette compression. Cette obligation s'ajoute à celles qui résultent des textes en vigueur, et notamment de la législation sur les comités d'entreprise.

Art. 7.

En cas de compression d'effectifs, l'employeur doit, préalablement à toute décision de licenciement, proposer aux salariés intéressés un reclassement dans un autre établissement de la même entreprise ou dans une autre entreprise.

Ce reclassement doit comporter l'offre ferme d'un emploi assurant au salarié un travail de même qualification sans aucune réduction de la rémunération ni de ses accessoires et avec le maintien de l'ancienneté acquise et des avantages qui s'y rattachent.

Si le reclassement doit être précédé d'une période de formation professionnelle, l'employeur doit, pendant cette période, maintenir au salarié sa rémunération habituelle et les avantages acquis et garantir par écrit le nouvel emploi à l'issue de cette formation.

Si l'employeur reclasse le salarié dans une entreprise assurant un salaire inférieur au salaire habituel, il devra lui verser, nonobstant la rupture du contrat de travail, ou lui faire verser sous sa garantie par un fonds de reclassement, une indemnité mensuelle égale à la différence des deux rémunérations.

En cas de reclassement dans une autre région, l'offre de reclassement doit comprendre la mise à la disposition du salarié, par l'employeur, d'un logement correspondant à ses besoins et à ceux de sa famille et à ses possibilités financières.

Art. 8.

Tout licenciement prononcé sans observation des articles qui précèdent est absolument nul et de nul effet. Dans ce cas, toute autorisation de licenciement accordée par les services de main-d'œuvre est également nulle de plein droit.

SECTION II

Adaptation aux techniques nouvelles.

Art. 9.

Lorsque l'activité économique à laquelle appartient l'entreprise subit des transformations destinées à modifier la nature des emplois occupés, à supprimer certains emplois ou à créer des emplois nouveaux, l'employeur est tenu d'accorder aux salariés intéressés, dans la limite de vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'acquisition d'une formation professionnelle nouvelle. Ce temps sera payé comme temps de travail.

Art. 10.

Il est créé un Fonds national de formation et de reclassement professionnels dont le conseil d'administration comprend des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, des représentants des organisations patronales et des représentants des Ministères des Affaires sociales et de l'Education nationale. Ce Fonds sera alimenté par une taxe fiscale et préaffectée, mise à la charge des entreprises. Il aura pour mission de faciliter aux salariés l'étude de techniques nouvelles et le reclassement professionnel sans perte de salaires.

Un décret déterminera les conditions de fonctionnement du Fonds et l'assiette et le taux de la taxe instituée à l'alinéa précédent.

SECTION III

Garantie contre les licenciements arbitraires.

Art. 11.

La rupture du contrat de travail et ses conséquences sont dérogatoires aux dispositions du droit commun. Les dispositions des articles 1142 et 1184 du Code civil, notamment, sont inapplicables aux contrats de travail. Ceux-ci sont régis par la présente loi et par le Code du travail.

Art. 12.

L'employeur ne peut rompre un contrat de travail à durée indéterminée, en prononçant un licenciement, que s'il exécute les obligations de la présente loi.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident, accidents du travail ou du trajet, de grossesse ou toute autre suspension du contrat de travail, celui-ci ne peut être rompu ni de plein droit ni par un licenciement. Nonobstant toute clause contraire, le contrat de travail ne peut pas être rompu de plein droit en raison de l'âge du salarié.

Le contrat de travail ne peut pas être résolu judiciairement.

Art. 13.

Préalablement à tout licenciement, l'employeur est tenu, outre les obligations résultant de la législation sur les comités d'entreprise, d'informer les représentants des organisations syndicales.

A la demande du salarié intéressé, l'employeur doit en outre, convoquer une réunion composée des représentants des organisations syndicales représentatives et des délégués du personnel, en vue de donner des explications sur les motifs du licenciement envisagé.

Les représentants syndicaux visés au présent article peuvent ne pas appartenir au personnel de l'entreprise.

Art. 14.

Tout licenciement doit, à peine de nullité absolue, être notifié au salarié par pli recommandé avec accusé de réception.

Cette notification doit comporter les motifs invoqués par l'employeur. En cas d'inobservation de cette obligation, l'employeur versera au salarié le montant des rémunérations qui auraient été effectivement perçues pendant la période couverte par la nullité.

Art. 15.

En cas de licenciement, les salariés ont droit à un délai-congé minimum d'une semaine s'ils justifient chez leur employeur d'une ancienneté inférieure à trois mois, à un délai-congé d'un mois s'ils justifient d'une ancienneté d'au moins trois mois, à un délai-congé de deux mois s'ils justifient d'une ancienneté d'un an, et à un délai-congé de trois mois s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans.

Toutefois, les usages, les conventions collectives existant ou à intervenir, ou le contrat individuel de travail s'imposent lorsqu'ils prévoient un délai-congé d'une durée supérieure ou n'exigent qu'une ancienneté plus courte.

Seule la date de présentation du pli recommandé de licenciement fixe le point de départ du délai-congé, à l'exclusion de toute autre notification du licenciement.

En cas d'inobservation du délai-congé, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité de préavis égale aux rémunérations qui auraient été effectivement perçues pendant le délai-congé.

Quant un salarié trouve du travail avant la fin du préavis, il peut quitter immédiatement son emploi sans être tenu au versement d'une indemnité à son employeur. Dans ce cas, ce dernier est dispensé du versement de l'indemnité pour la fraction du délai-congé restant à courir.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé, en prévenant la Direction, à s'absenter pour recherche d'emploi, en une ou plusieurs fois, pendant cinquante heures par mois, ou pendant douze heures, si le délai-congé est égal à une semaine. Ces heures sont payées comme temps de travail. Les heures non utilisées donnent lieu au paiement d'une indemnité correspondante.

Art. 16.

Une indemnité de licenciement, distincte du préavis, est versée à tout salarié licencié ayant une ancienneté dans l'entreprise égale à un an au moins.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à un dixième du salaire mensuel par semestre d'ancienneté, plus un cinquième par semestre à partir de cinq ans d'ancienneté.

L'indemnité ainsi calculée est majorée de 10 % à partir de 55 ans et 20 % à partir de 60 ans.

Cette indemnité est calculée sur la rémunération moyenne de l'intéressé, y compris tous les éléments du salaire, acquise au cours des douze derniers mois. Elle ne pourra toutefois être inférieure au salaire qui aurait été perçu si le salarié avait continué à travailler.

Les dispositions des alinéas précédents ne font pas obstacle à l'application des clauses plus favorables des contrats de travail individuels ou des conventions ou accords collectifs.

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens de l'employeur, l'indemnité de licenciement fixée par la présente loi ou par les conventions collectives bénéficie d'un privilège

identique à celui que fixe l'article 47 b du livre I^{er} du Code du travail pour les indemnités de congés payés et du versement provisionnel prévu à l'article 51 de la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967.

Art. 17.

L'employeur doit, dans tous les cas, apporter la preuve d'un motif légitime de licenciement.

Tout licenciement de responsable syndical, de candidat ou d'élu du personnel est présumé motivé par l'activité militante de l'intéressé, sauf preuve contraire apportée par l'employeur.

Art. 18.

Est nul et de nul effet :

1° Le licenciement motivé par l'activité syndicale, représentative, politique, philosophique ou religieuse du salarié ou par son origine ethnique ;

2° Le licenciement dont le motif est contesté par le salarié, à moins que l'employeur ne prouve qu'il est réel et justifié ;

3° Le licenciement prononcé en méconnaissance des formalités légales d'autorisation de l'administration et des autres formalités édictées par les lois, les règlements, les conventions collectives ou le contrat de travail individuel.

Dans tous les cas où le licenciement est nul, le tribunal doit, à la demande du salarié, ordonner la réintégration de celui-ci dans son emploi et le paiement des salaires perdus jusqu'à cette réintégration.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le tribunal lui accordera des dommages et intérêts dont le montant ne peut être inférieur à celui fixé ci-après pour le cas du licenciement abusif.

Art. 19.

Est abusif tout licenciement qui, sans constituer un cas de nullité, a été prononcé avec légèreté blâmable ou intention de nuire. En cas de licenciement abusif, le tribunal doit, à la demande du salarié, condamner l'employeur à des dommages intérêts qui ne peuvent pas être inférieurs à six mois de salaires ou, s'il s'agit d'un représentant du personnel, ou d'un représentant syndical, à deux ans de salaires.

Les dommages-intérêts pour rupture abusive ne se confondent pas avec les autres indemnités de rupture fixées par la loi, les Conventions collectives ou le contrat individuel de travail.

Art. 20.

Le salarié qui a été dans l'obligation de s'absenter pour une cause quelconque ne peut pas être licencié de ce fait, dès lors qu'il a fait connaître à son employeur, dès que possible, le motif de son absence.

Si une absence pour maladie excède deux jours, le salarié dispose, nonobstant toute clause moins favorable, d'un délai de cinq jours pour produire ou envoyer à son employeur une justification de la prescription médicale de l'arrêt de travail.

Art. 21.

Les salariés absents pour maladie, accident ou maternité ont droit au versement, par leur employeur, d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'ils auraient perçu et le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Les arrêts de travail ouvrant droit à l'indemnisation peuvent être continus ou non.

Sauf disposition plus favorable, la durée de cette indemnisation est fixée comme suit :

- pendant trois mois pour tous les salariés ayant un an d'ancienneté ;
- pendant un mois supplémentaire par année supplémentaire d'ancienneté, sans pouvoir dépasser douze mois d'indemnisation.

Un nouveau droit à l'indemnisation n'est ouvert qu'un an après l'épuisement de la période d'indemnisation précitée.

Lorsque l'absence est due à un accident du travail survenu dans l'entreprise, le droit est ouvert quelle que soit la date du précédent accident et pendant une durée de deux ans.

Art. 22.

A l'expiration de la période indemnisée, visée à l'article précédent, le salarié est considéré comme étant en congé sans solde, jusqu'à la fin de son indisponibilité, médicalement constatée.

Art. 23.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident le salarié doit, à son retour, sous réserve de l'application de l'article précédent, être réintégré dans son emploi ou, si celui-ci a été supprimé, affecté à un emploi similaire.

Lorsque le salarié en justifie médicalement la nécessité l'employeur devra lui confier à son retour un travail moins pénible ou à temps partiel. Dans le cas d'affectation à un emploi moins rémunéré, l'employeur devra maintenir le salaire et les avantages précédemment accordés à l'intéressé.

Art. 24.

Le service militaire suspend le contrat de travail et le contrat d'apprentissage.

A l'expiration du temps passé sous les drapeaux, le salarié ou l'apprenti doit reprendre normalement son emploi avec tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Art. 25.

Lorsque l'absence d'un ou plusieurs salariés pour maladie, accident, maternité ou service militaire impose le remplacement provisoire du ou des intéressés, l'employeur devra en informer les représentants des organisations syndicales représentatives et les délégués du personnel.

Les salariés appelés à effectuer ces remplacements doivent être informés par écrit du caractère provisoire de leur emploi. S'ils exerçaient dans l'entreprise des fonctions inférieures, ils ont droit au salaire et aux avantages correspondant à l'emploi provisoire.

Art. 26.

Lorsqu'une entreprise est absorbée par une autre entreprise ou continue à fonctionner sous une direction nouvelle, les salariés sont liés automatiquement à leur nouvel employeur sans aucune interruption ni changement de catégorie ou de rémunération, quelle que soit la modification survenue dans la situation juridique de

l'employeur : fusion, transformation, vente, succession, apport en société, nationalisation, adjudication ou substitution d'adjudication, changement de société, mise en gérance, etc.

Dans tous les cas, les salariés doivent être informés préalablement à la modification juridique. Sauf cas de force majeure, cette information doit précéder d'un mois au moins la modification.

Art. 27.

En cas de démission, le salarié doit observer le délai-congé fixé par les conventions collectives ou les usages. Il bénéficie de l'autorisation de s'absenter pour rechercher un emploi fixée par la présente loi pour le cas du licenciement et des indemnités correspondantes.

Le salarié mis dans l'obligation de démissionner par l'attitude fautive de son employeur a droit à l'indemnité de licenciement fixée par la présente loi.

Le salarié qui, en raison de son état de santé, est dans l'obligation de suspendre toute activité pendant une longue période et de démissionner de ce fait a droit à une indemnité de départ égale à l'indemnité de licenciement fixée par la présente loi.

L'employeur qui se prévaut de la démission d'un salarié doit en apporter la preuve écrite.

Art. 28.

Dans les entreprises de location de main-d'œuvre ou de personnel intérimaire, tout embauchage doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

Pendant la période où un salarié est mis à la disposition d'un chef d'entreprise, ce dernier devient son employeur avec toutes les obligations résultant de la présente loi et de l'ensemble de la législation sociale.

A l'expiration du détachement ou de la mise à disposition, l'entreprise qui avait recruté le salarié doit fournir à celui-ci un nouvel emploi ou lui verser une indemnité d'attente.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure, pour chaque jour d'attente, à seize fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti.

Le versement de l'indemnité d'attente ne peut excéder une période de trois mois.

Tout licenciement est interdit pendant cette période.

Art. 29.

Le contrat de travail à durée déterminée est toujours établi par écrit et doit indiquer au salarié toutes les conditions de son emploi.

Les contrats à durée déterminée des salariés non cadres ne peuvent être renouvelés tacitement plus de trois fois s'ils durent un mois, quatre fois s'ils durent une semaine et six fois s'ils durent une journée.

Après trois mois de présence, tout salarié non cadre est réputé lié par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le refus injustifié par l'employeur de conserver à son service un salarié lié par un contrat à durée déterminée est assimilé à un licenciement avec ses conséquences de droit.

La rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée donne lieu au versement d'une indemnité égale au salaire qui aurait été perçu jusqu'au terme.

SECTION IV

Dispositions générales.

Art. 30.

Pour l'application des dispositions de la présente loi, l'ancienneté de service s'entend du temps de travail accompli dans les différents établissements de la même entreprise ainsi que des périodes d'absence pour maladie, maternité, accident du travail, service militaire, grève et de toutes autres périodes de suspension du contrat de travail.

Art. 31.

Pour l'application des dispositions de la présente loi, sont considérés comme faisant partie de la rémunération garantie par le contrat de travail et les lois tous les éléments du salaire quelle que soit la périodicité du versement, y compris les primes, indemnités et gratifications, quelles que soient leurs dénominations, à la seule exception des remboursements de frais.

Art. 32.

Aucune injonction des autorités publiques, militaires ou policières ne dispense l'employeur de l'obligation de respecter les dispositions de la présente loi.

Art. 33.

L'employeur qui aura contrevenu aux dispositions de la présente loi sera poursuivi devant le tribunal de police et puni d'une amende de 180 à 360 F. En cas de récidive, l'infraction sera poursuivie devant le tribunal correctionnel et punie d'une amende de 360 à 2.400 F et d'un emprisonnement de six jours à un an. Nonobstant toute disposition contraire, le bénéfice des circonstances atténuantes ne pourra pas être accordé.

Art. 34.

Toutes dispositions contraires à la présente loi sont abrogées.

Aucun règlement intérieur d'entreprise, aucune convention collective, aucun accord collectif ou contrat individuel ne peuvent diminuer les avantages résultant, pour les salariés, des dispositions de la présente loi.