

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1976-1977

Annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 1977.

RAPPORT ⁽¹⁾

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE (2) *chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi instituant un congé parental d'éducation.*

Par M. TALON,

Sénateur.

(1) Le même rapport est déposé à l'Assemblée nationale, par M. Delhalle, sous le numéro 3047.

(2) *Cette Commission est composée de : MM. Berger, député, président; Grand, sénateur, vice-président; Delhalle, député, rapporteur; Talon, sénateur, rapporteur; membres titulaires : MM. Beraud, Buron, Guinebretière, Joanne, Saint-Paul, députés; MM. Bohl, Labèguerie, Rabineau, Robini, Schwint, sénateurs; membres suppléants : MM. Bichat, Caille, Daillet, Delaneau, Laborde, Métayer, Pascal, députés; MM. Amelin, Henriet, Mathy, Moreigne, Sallenave, Mile Scellier, M. Touzet, sénateurs.*

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1^{re} lecture, 2830, 2968 et in-8° 697.

2^e lecture, 3040.

Sénat : 390, 406 et in-8° 164 (1976-1977).

MESDAMES, MESSIEURS,

La commission mixte paritaire chargée, conformément à l'article 45 de la Constitution, de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi instituant un congé parental d'éducation s'est réunie à l'Assemblée nationale le mardi 28 juin 1977 sous la présidence de M. Grand, sénateur, doyen d'âge.

La commission a tout d'abord constitué ainsi son bureau :

Président : M. Berger, député.

Vice-président : M. Grand, sénateur.

Rapporteurs : M. Delhalle, député,
M. Talon, sénateur.

Puis le Président a donné la parole aux rapporteurs des deux Assemblées.

Le Rapporteur du Sénat, M. Talon, a souligné que le Sénat avait, comme l'Assemblée nationale, tenté d'améliorer un texte dont la portée initiale était par trop limitée. Il a jugé peu importantes les discordances entre les deux Assemblées.

M. Delhalle, rapporteur de l'Assemblée nationale, a analysé ensuite les deux points sur lesquels subsistaient les divergences, à savoir le *seuil et les modalités du congé*.

En ce qui concerne le seuil ; il a fait état des réticences tant des employeurs que de certains salariés à étendre l'application d'une loi dissuasive de l'embauche des femmes aux entreprises employant moins de 200 salariés. Toutefois, il s'est déclaré favorable à un abaissement ultérieur de ce seuil, à condition qu'il soit décidé par le Parlement, saisi d'un nouveau projet de loi. Pour M. Delhalle, l'amendement du Gouvernement, adopté par le Sénat, qui prévoit la fixation du seuil à 100 salariés à compter du 1^{er} janvier 1981, pose essentiellement une question de date.

S'agissant des modalités du congé, le Rapporteur de l'Assemblée nationale a regretté que le Sénat soit revenu au système proposé par le projet de loi initial : congé minimum de six mois, renouvelable trois fois par tacite reconduction. En effet, un grand nombre d'employeurs, voire de remplaçants éventuels, tiennent à connaître à l'avance la durée réelle du congé, afin de pouvoir conclure des contrats à durée déterminée portant sur la totalité de la période considérée. Le mécanisme adopté par l'Assemblée nationale qui

consistait à demander au bénéficiaire de fixer la durée de son congé avant son départ, durée qu'il pouvait écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage, était donc conforme à leurs souhaits. Il présentait, en outre, un grand intérêt social, en permettant aux personnes n'ayant pas les moyens de se priver pendant six mois du revenu de leur travail de prendre un congé de courte durée. Enfin, il donnait aux mères qui perdent leur enfant ou leur mari la possibilité de reprendre leur activité professionnelle, dans un délai très bref. Avec le système du Sénat, au contraire, la mère devrait attendre jusqu'à plus de huit mois, dans les cas limites, pour retrouver son emploi.

Après les exposés liminaires des rapporteurs des deux Assemblées, la commission est passée à l'examen de l'article L. 122-28-1.

M. Rabineau a insisté sur le fait que la rédaction du Sénat, donnant à la femme salariée priorité pour l'obtention du congé, faisait apparaître le rôle primordial de la mère dans l'éducation des jeunes enfants.

Pour M. Touzet, cette rédaction devrait rencontrer le meilleur accueil dans l'opinion publique. Elle empêche, en outre, les deux parents de prendre l'un et l'autre un congé.

M. Delhalle a souligné la volonté de l'Assemblée nationale de ne pas empiéter sur les responsabilités du couple, qui doit rester libre de son choix. Il a cependant accepté la rédaction du Sénat qui ne prive pas le père du droit au congé parental. La commission a donc adopté sur ce point la présentation du Sénat, sous réserve d'une modification portant sur le point de départ du congé accordé aux pères.

Sur le seuil de 100 salariés, un débat s'est instauré auquel ont participé, outre les deux rapporteurs, MM. Bohl et Guinebretière. M. Talon a noté que l'institution du congé parental ne modifiait guère la situation actuelle puisque les parents d'enfants malades ou handicapés sont, d'ores et déjà, contraints de cesser de travailler.

M. Delhalle a craint, pour sa part, les effets néfastes que pourrait avoir sur l'embauche des jeunes femmes l'extension prématurée du congé aux entreprises de plus de 100 salariés. La commission mixte paritaire a considéré qu'en tout état de cause, le seuil de 200 salariés devait figurer dans le Code jusqu'en 1981.

En ce qui concerne, enfin, la durée du congé, M. Talon a mis l'accent sur les difficultés d'un choix portant sur une période de deux ans. De plus, les possibilités de réintégration prématurée offertes aux bénéficiaires du congé, dans certaines hypothèses, risquent de désorganiser les entreprises, plus gravement que la reconduction tacite du congé de six mois en six mois. On ne peut, au demeurant,

dresser la liste exhaustive de tous les cas justifiant une réduction du congé. Quant à la preuve de la diminution importante du revenu du ménage, elle sera difficile à fournir. Le mécanisme du Sénat serait donc plus aisément applicable et limiterait les risques d'une décision qui peut être assez vite remise en cause par les aléas de la vie. Tout porte d'ailleurs à penser qu'en cas de veuvage ou de décès de l'enfant, le salarié sera repris sans délai par son employeur qui ne restera pas insensible à sa situation personnelle.

M. Delhalle s'est déclaré, pour sa part, convaincu que le système de l'Assemblée nationale répondait aux préoccupations tant des employeurs que des remplaçants. Il a reconnu que, dans certains cas, l'employeur serait tenu de reprendre le bénéficiaire du congé en surnombre pour une durée limitée. Mais ces cas resteront exceptionnels. En règle générale, l'employeur saura à quoi s'en tenir, ce qui lui facilitera la gestion de son personnel. Mais le mérite essentiel de ce mécanisme est d'étendre la portée du projet de loi en permettant aux parents les moins favorisés de prendre un congé de courte durée, tout en donnant aux bénéficiaires du congé l'assurance qu'ils retrouveront un emploi en cas de drame familial.

M. Touzet a tenté de faire la synthèse de ces deux propositions que M. Schwint a jugées, pour sa part, difficilement conciliables.

A l'issue de ce débat, la Commission a repoussé le texte du Sénat : elle a donc décidé de revenir sur ce point au projet adopté par l'Assemblée nationale, sous réserve de la suppression de la possibilité d'accord amiable entre l'employeur et le salarié dont M. Talon avait craint qu'elle ne soit source de contentieux.

Elle a approuvé ensuite les modifications apportées par le Sénat aux articles premier *bis*, premier *ter*, et 2. A l'article 4, la Commission a allégé la rédaction du Sénat tout en maintenant l'abaissement du seuil à 100 salariés à compter du 1^{er} janvier 1981.

L'ensemble du texte a été adopté dans la rédaction qui figure à la fin du présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

Article premier.

Il est ajouté au Code du travail les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-3 bis suivants :

« Art. L. 122-28-1. — Dans les entreprises employant habituellement plus de deux cents salariés, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption a droit, pour élever son enfant, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu.

« Le salarié doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, à défaut d'accord amiable, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de la durée du congé dont il entend bénéficier.

« Il peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

« A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

Texte adopté par le Sénat

Article premier.

(Alinéa sans modification.)

« Art. L. 122-28-1. — Dans les entreprises ...
... plus de cent
salariés, la femme salariée qui...

... d'une
durée de six mois renouvelable tacitement
au maximum trois fois et pendant lequel
le contrat de travail demeure suspendu.

« La femme salariée doit...
... de maternité ou d'adop-
tion, informer son employeur...

... réception, qu'elle entend béné-
ficiaire du congé parental d'éducation.

« Lorsque la femme salariée décide de reprendre son activité à l'expiration de l'une des trois premières périodes prévues au premier alinéa du présent article, elle doit en avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins soixante-dix jours avant la fin de la période en cours.

« A l'issue de son congé, la femme salariée retrouve...

... équivalente.

« Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié dans les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé doit être demandé au plus tard un mois après la naissance ou l'arri-

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

Texte adopté par le Sénat

.....

vée au foyer de l'enfant et il commence un mois après la date d'expédition de la demande. »

.....

Article premier bis.

Article premier bis.

L'article L. 122-28 du Code du travail est ainsi rédigé :

(Alinéa sans modification.)

« Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. »

« Pour élever son enfant...

...l'article L. 122-26, ou, le cas échéant, dans les deux mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu...

... son départ. »

Article premier ter.

Article premier ter.

Le salarié qui n'a pu être réembauché par son employeur en application de l'article L. 122-28 du Code du travail a priorité d'accès aux cycles et stages de formation professionnelle.

Le salarié...

... Code du travail ou qui a été licencié à l'issue d'un congé parental d'éducation a priorité... professionnelle.

Art. 2.

Art. 2.

Le premier alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

I. — (Alinéa sans modification.)

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-3 bis peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement. »

(Alinéa sans modification.)

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

Texte adopté par le Sénat

II. — *Le troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est supprimé.*

Art. 4.

Art. 4.

Supprimé.

Les dispositions des articles L. 122-28-1 à L. 122-28-3 bis du Code du travail entrent en vigueur, dès la promulgation de la présente loi, en ce qui concerne les entreprises employant habituellement plus de deux cents salariés et à compter du 1^{er} janvier 1981, en ce qui concerne les entreprises employant habituellement plus de cent salariés.

TEXTE ÉLABORÉ PAR LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Article premier.

Il est ajouté au Code du travail les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-3 *bis* suivants :

« *Art. L. 122-28-1.* — Dans les entreprises employant habituellement plus de deux cents salariés, la femme salariée qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de trois ans, confié en vue de son adoption a droit, pour élever son enfant, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu.

« La femme salariée doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

« Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

« A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

« Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. »

.....

Article premier *bis*.

L'article L. 122-28 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arri-

vée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. »

Article premier *ter*.

« Le salarié qui n'a pu être réembauché par son employeur en application de l'article L. 122-28 du Code du travail ou qui a été licencié à l'issue d'un congé parental d'éducation a priorité d'accès aux cycles et stages de formation professionnelle. »

Art. 2.

I. — Le premier alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-3 *bis* peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement. »

II. — Le troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est supprimé.

.....

Art. 4.

Les dispositions des articles L. 122-28-1 à L. 122-28-3 *bis* du Code du travail seront applicables, à compter du 1^{er} janvier 1981, aux entreprises employant habituellement plus de cent salariés.

.....