



**Conseil économique
et social**

Distr.
GENERALE

E/1984/6/Add.11
3 juillet 1985

ORIGINAL : FRANCAIS

Première session ordinaire de 1986

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports initiaux présentés par les Etats parties au Pacte
correspondant à la première étape du programme établi par le
Conseil économique et social dans sa résolution 1988 (LX)
concernant les droits visés aux articles 6 à 9

Additif

FRANCE

[10 avril 1985]

I. ARTICLE 6. DROIT AU TRAVAIL

1. Le Gouvernement français a approuvé la Convention 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi. Pour le rapport d'application de cette convention pour la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982, voir l'annexe au présent document. Les renseignements contenus dans le présent rapport ne portent que sur les événements nouveaux intervenus entre le 1er juillet 1982 et le 31 décembre 1983.

A. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et
jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder le
droit au travail tel qu'il est défini dans cet article

2. Il s'agit des lois et décrets suivants :

Ordonnance No 82-290 du 30 mars 1982 relative à la limitation des cumuls entre pensions de retraites et revenus d'activités;

Décret No 82-571 du 29 juin 1982 relatif à l'application de l'article L.212-4-1-C. trav. (art. D.212-4-1 travail à temps choisi);

Décret No 82-572 du 29 juin 1982 portant application de l'article D.124-3 C. trav. (art. D.124-4 travail temporaire);

Loi No 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise;

Décret No 82-775 du 10 septembre 1982 modifiant certaines dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire;

Décret No 82-804 du 22 septembre 1982 relatif au congé emploi-formation;

Loi No 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel;

Décret No 82-956 du 3 novembre 1982 relatif à la composition du Comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale;

Loi No 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi;

Loi No 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et en règlement des conflits collectifs du travail;

Décret No 82-991 du 24 novembre 1982 portant application de l'article L.351-18 C. trav. (assurance-chômage);

Loi No 82-1097 du 23 décembre 1982 relative au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail;

Loi de finances rectificative pour 1982 (No 82-1152 du 30 décembre 1982) article 27 congé individuel de formation;

Décret No 83-114 du 17 février 1983 relatif à la prime à la création d'emplois dans les entreprises artisanales;

Décret No 83-129 du 22 février 1983 relatif au contrat emploi-formation;

Décret No 83-234 du 21 mars 1983 pris pour l'application de l'article L.953-2-3 C. trav. (congs individuels de formation);

Décret No 83-235 du 21 mars 1983 modifiant le titre V du livre IX du Code du travail (Ministère de la formation professionnelle);

Décret No 83-223 du 22 mars 1983 abrogeant le décret 82-196 du 26 février 1983 relatif au contrat à durée déterminée;

Décret No 83-349 du 28 avril 1983 portant mise en place des stages jeunes volontaires;

Décret No 83-397 du 19 mai 1983 relatif au contrat emploi-formation et au contrat emploi-adaptation;

Décret No 83-398 du 19 mai 1983 relatif au contrat emploi-orientation;

/...

Loi No 83-431 du 31 mai 1983 portant ratification de l'ordonnance 82-108 du 30 janvier 1982 relative au contrat de solidarité des collectivités locales;

Décret No 83-447 du 1er juin 1983 modifiant le titre 1 du livre I du Code du travail (2ème partie);

Décret No 83-458 du 7 juin 1983 relatif au renouvellement des contrats prévus par l'ordonnance No 82-204 du 1er mars 1982 relative à la prise en charge par l'Etat de certaines cotisations de sécurité sociale dans les entreprises industrielles du secteur textile et de l'habillement;

Décret No 83-477 du 10 juin 1983 relatif à la durée quotidienne du travail;

Décret No 83-502 du 17 juin 1983 relatif à la limitation des possibilités de cumuls entre pensions de retraite et revenus d'activité;

Décret No 83-553 du 30 juin 1983 portant application de l'article L.351-18 du Code du travail;

Loi No 83-580 du 5 juillet 1983 modifiant certaines dispositions du Code du travail relatives aux garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi;

Loi No 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

Décret No 83-714 du 2 août 1983 pris pour l'application de l'article 2 de la loi No 83-580 du 5 juillet 1983;

Décret No 83-833 du 19 septembre 1983 relatif aux limites régionales de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi;

Décret No 83-925 du 21 octobre 1983 portant création d'une délégation interministérielle et d'un comité interministériel à l'insertion des jeunes en difficulté;

Décret No 83-976 du 10 novembre 1983 portant application de l'article L.351-16 du Code du travail (indemnisation du chômage);

Décret No 83-977 du 10 novembre 1983 portant application dans les départements d'outre-mer de l'article L.351-16 du Code du travail;

Loi No 83-1097 du 20 décembre 1983 autorisant le gouvernement à prendre des mesures relatives au revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi et à la garantie des créances des salariés;

Loi No 84-4 du 3 janvier 1984 instituant pour les salariés un congé pour la création d'entreprise et un congé sabbatique.

/...

B. Renseignements divers

Droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et en particulier sur l'absence de contrainte dans le choix de l'emploi et sur les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi

3. La France a approuvé la Convention sur la discrimination (emploi et formation) de 1958 par une loi du 15 avril 1981. Un certain nombre de dispositions législatives décrites ci-dessous mettent en oeuvre le droit au travail sans discrimination.

4. Les textes comportant des dispositions spécifiques entre les différents motifs de discrimination font l'objet des lois suivantes :

a) Loi No 75.625 du 11 juillet 1975 (art. 416 du Code pénal)

Cette loi fixe les peines correctionnelles dont sont passibles les employeurs qui, sauf motif légitime, auront refusé d'embaucher ou auront licencié une personne en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ou auront soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des critères ci-dessus mentionnés;

b) Loi No 82.689 du 4 août 1982 (art. L.122.35 et L.122.45 du Code du travail)

Aux termes de l'article L.122.35 du Code du travail, le règlement intérieur établi au sein d'une entreprise ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale;

Aux termes de l'article L.122.45 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses. Toute disposition contraire est nulle de plein droit.

5. Les textes comportant des dispositions spécifiques contre la discrimination fondée sur le sexe font l'objet des lois suivantes :

a) Loi No 75.625 du 11 juillet 1975 (art. L.122.25 et L.122.27 du Code du travail). Aux termes de l'article L.122.25 du Code du travail, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi, sauf dans ce dernier cas si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige;

En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. En outre, la

/...

femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte de révéler son état de grossesse;

Aux termes de l'article L.122.27 du Code du travail, la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou en raison de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à sa grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat ne peut prendre effet ou être signifié pendant le congé de maternité de la salariée;

b) Loi No 80.545 du 17 juillet 1980 (art. L.122.25.2 du Code du travail). Aux termes de l'article L.122.25.2 du Code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité de son congé de maternité ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent ce congé, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat;

c) Loi No 82-957 du 13 novembre 1982 (art. L.133.5 et L.136.2 du Code du travail). Aux termes de l'article L.133.5 (9°) du Code du travail, les conventions de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir, pour pouvoir être étendues, des dispositions concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi;

Aux termes de l'article L.136.2 (8°) du Code du travail, la Commission nationale de la négociation collective est chargée de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe "à travail égal, salaire égal" et du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. En outre, la Commission a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition utile pour promouvoir dans les faits et dans les textes cette égalité;

d) Loi No 83.635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

Cette loi pose l'égalité des femmes et des hommes comme un principe applicable à l'ensemble de la vie professionnelle. L'égalité des droits est, en effet, affirmée en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de qualification, de classification, de promotions, de mutation, de licenciement;

En conséquence, les conventions collectives et les contrats de travail ne peuvent comporter de dispositions réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un salarié ou à des salariés en considération de son sexe sous réserve du respect des clauses relatives à la protection de la maternité;

/...

En cas d'infraction, l'employeur est passible de peines correctionnelles. La loi instaure en outre des mesures spécifiques devant permettre la mise en oeuvre du principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes :

- i) Possibilité pour les organisations syndicales d'exercer en justice (avec l'accord de l'intéressé) en faveur d'un salarié victime d'une discrimination en raison de son sexe;
- ii) Possibilité pour le juge d'ajourner le prononcé de la peine encourue par un employeur qui a enfreint la loi en lui enjoignant de définir, dans un délai déterminé les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- iii) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés obligation pour l'employeur de présenter aux représentants du personnel un rapport exposant notamment la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

L'objectif de la loi est également de chercher à réaliser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au moyen de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes pour redresser les situations d'inégalité existantes.

Ces mesures peuvent faire l'objet d'un plan négocié dans l'entreprise. Enfin, la loi prévoit l'institution d'un conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes placés auprès des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et chargés de participer à la définition, à la mise en oeuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

Trois projets de décrets sont en préparation qui fixent respectivement :

- i) La liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante;
- ii) Les conditions dans lesquelles pourront bénéficier d'une aide financière de l'Etat les actions réalisées au titre des plans pour l'égalité professionnelle mis en oeuvre par les entreprises;
- iii) La composition, le fonctionnement et les attributions du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6. Le texte comportant des dispositions spécifiques contre la discrimination fondée sur l'appartenance syndicale se rapporte à la loi No 56.416 du 27 avril 1956.

Aux termes de l'article L.412.2 du Code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

/...

7. Le texte comportant des dispositions spécifiques contre la discrimination fondée sur l'âge se rapporte à la loi No 71.558 du 12 juillet 1971 qui interdit de faire publier dans un journal, une revue ou un écrit périodique, une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi sous réserve des conditions d'âge imposées par les textes législatifs ou réglementaires.

C. Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales

8. Au cours des années 1982 et 1983, la France a continué de faire face à une situation caractérisée par un niveau de chômage élevé, bien que le rythme d'accroissement des demandeurs d'emploi en fin de mois se soit nettement ralenti pour aboutir à une relative stabilisation en fin de période.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi

	Déc. 1983	Déc. 1982	Déc. 1981	Déc. 1980
Demandes d'emploi en fin de mois (données brutes)	2 227,2	2 131,4	2 014,4	1 632,0
	Déc. 83/Déc. 82	Déc. 82/Déc. 81	Déc. 81/Déc. 80	
Variation annuelle en pourcentage	+ 4,4	+ 5,8	+ 23,4	

9. La répartition détaillée des demandeurs d'emploi selon le sexe, l'âge et la catégorie professionnelle est donnée dans la section G ci-dessous.

10. La situation demeure marquée par :

a) La part importante des jeunes de moins de 25 ans dans les demandes d'emploi en fin de mois :

45,1 p. 100 en décembre 1980
 45,5 p. 100 en décembre 1981
 45,2 p. 100 en décembre 1982
 44,5 p. 100 en décembre 1983

/...

b) L'allongement de la durée du chômage et la progression du nombre des chômeurs de longue durée : en décembre 1983, 42,9 p. 100 des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus de six mois, et 25,7 p. 100 depuis plus d'un an (contre respectivement 42,5 p. 100 et 24,8 p. 100 en décembre 1982). L'ancienneté moyenne des demandes en fin de mois atteint 288 jours en décembre 1983 (contre 280 jours en décembre 1982).

11. La politique de l'emploi en France constitue une priorité. Cette politique s'articule en quatre grands domaines :

a) Le contrôle de l'emploi et les aides visant à accompagner la restructuration industrielle;

b) La protection du revenu des demandeurs d'emploi;

c) La réorganisation du Service public de l'emploi, placement et formation professionnelle;

d) Les politiques d'emploi :

i) Aides à l'insertion professionnelle des catégories ayant des difficultés (jeunes, femmes, travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée);

ii) Politiques visant à dégager de nouveaux emplois.

D. Protection de l'emploi et restructuration industrielle

Contrôle de l'emploi - Autorisation des licenciements d'ordre économique

12. La loi du 3 janvier 1975, qui prévoit des procédures de consultations préalables et d'autorisations en cas de licenciements pour cause économique, permet aux pouvoirs publics de s'assurer de leur bien-fondé, et garantit ainsi aux salariés une certaine protection de leur emploi.

13. Le nombre des licenciements économiques s'est élevé en 1982 à 316 200, soit une diminution de 13,4 p. 100 par rapport à 1981.

14. C'est le "bâtiment travaux publics" qui demeure à cet égard le secteur le plus exposé (un quart du total des licenciements enregistrés en 1982, et un tiers si l'on ne considère que les hommes). Inversement, les recours à cette procédure demeurent modérés dans le secteur tertiaire. Au total, plus des deux tiers des licenciements ont été effectués dans l'industrie ou le "bâtiment travaux publics".

15. Les hommes représentent environ 70 p. 100 des salariés licenciés, en raison de leur répartition par activité économique marquée par un poids plus important dans les emplois industriels.

/...

16. La structure par âge des salariés licenciés a sensiblement évolué en 1982 et 1983, dans le sens d'un assez net vieillissement. Les plus de 50 ans ont vu leur part passer à 29,2 p. 100 du total des licenciements, en particulier dans les grands établissements, où la moitié des licenciements concerne des personnes âgées de plus de 50 ans. Il faut probablement voir là l'effet de la généralisation des conventions signées entre les entreprises et le Ministère de l'emploi, qui permettent aux salariés âgés de plus de 56 ans de bénéficier des allocations spéciales du Fonds national pour l'emploi.

17. La part des licenciements économiques, parmi les demandes d'emploi déposées, est toutefois en légère diminution, passant de 15,3 p. 100 en 1981 à 13 p. 100 en 1982.

Protection de l'emploi - Indemnisation du chômage partiel et convention de chômage partiel du Fonds national pour l'emploi

18. Après avoir connu une très forte croissance à la fin 1980 et surtout pendant le premier semestre 1981, le recours au chômage partiel a continué de baisser en 1982. La moyenne mensuelle des effectifs concernés passe de 321 000 pour 1981 à un petit peu plus de 200 000 en 1982. Cette diminution se confirme également quant au nombre de journées indemnisables qui passe de 17 411 000 en 1981 à 12 237 000 en 1982.

19. Les résultats disponibles pour les quatre premiers mois de 1983 révèlent une nouvelle augmentation des effectifs concernés et des heures indemnisables. La moyenne mensuelle sur ces quatre mois des effectifs concernés s'établit à 230 580 salariés. Le total des journées indemnisables pour ces quatre mois s'établit à 4 847 988. Ces éléments seront toutefois trop limités pour signifier véritablement une remontée du chômage partiel. Ils paraissent davantage s'inscrire dans les variations saisonnières constatées habituellement. Le recours au chômage partiel est surtout pratiqué dans quelques activités industrielles (premières transformations de l'acier, fonderie et travail des métaux, construction mécanique, automobile et matériel de transports). La part du bâtiment va croissante. Il est pour les deux tiers le fait de grands établissements.

20. Les régions les plus touchées sont le Nord Pas-de-Calais, la Lorraine, les pays de la Loire, Rhône-Alpes. Les cas d'arrêt total temporaire d'une partie de l'établissement sont plus fréquents en 1983 que dans le passé.

21. En ce qui concerne le Fonds national pour l'emploi, bien que le recours aux conventions soit resté important, les résultats laissent apparaître une baisse correspondant à la diminution générale du chômage partiel par rapport à 1981.

/...

	1981	1982	1983 <u>a/</u>
Entreprises ou établissements signataires de conventions	1 845	1 509	438
Effectifs en réduction d'horaires (prévision)	397 623	229 625	777 318

a/ Résultat partiel sur les huit premiers mois de 1983.

22. Les sept secteurs les plus touchés, selon le nombre de salariés couverts par les conventions, sont indiqués dans le tableau suivant :

Code	Branche d'activités	1982 (pourcentage)	1983 <u>a/</u> (pourcentage)
10.11.13	Sidérurgie, première transformation de l'acier, métallurgie	16	22
15.16	Verre, céramique, matériaux de construction	7,3	5,1
20.21	Fonderie et travail des métaux	11,5	13,4
22 à 25 et 34	Construction mécanique	12	10
31	Automobile	15,5	17,4
27 à 30	Construction électrique, électronique, équipements ménagers	6,4	7,2
44	Textile	5,1	3,8
Total des sept principaux secteurs		73,8	78,9

a/ Résultat partiel.

23. Il faut noter la conclusion de conventions avec un nombre important et croissant de petites entreprises du secteur du bâtiment (94 entreprises en 1981, 149 en 1982 et 188 pour les huit premiers mois de 1983; ces conventions couvrent en moyenne 40 salariés).

/...

24. Les régions les plus touchées par les conventions, tant en nombre d'entreprises qu'en effectifs, sont la Lorraine, le Nord Pas-de-Calais, la Basse-Normandie et la région Rhône-Alpes.

25. Le Ministère chargé de l'emploi intervient :

a) En indemnisant les salariés qui subissent des réductions d'horaires (allocation spécifique : art. L.351-19). Les dépenses au titre de cette aide se sont élevées en 1982 à 534,72 millions de francs. Les crédits engagés au 1er septembre 1983 sont de 482,27 millions de francs;

b) En prenant en charge une part importante de l'indemnisation (allocation conventionnelle) versée par les entreprises en difficulté dans le cadre des conventions de chômage partiel du Fonds national pour l'emploi (art. L.322-11). Les dépenses à ce titre se sont élevées en 1982 à 291,21 millions de francs. Les crédits engagés au 1er janvier 1983 sont de 299,5 millions de francs.

Conversion de l'emploi : conventions de formation du Fonds national pour l'emploi

26. Elles visent, dans un but préventif, à répondre à des problèmes urgents et temporaires qui se posent dans une entreprise ou une zone d'emploi, voire pour une catégorie particulière de population, et à éviter ainsi des délais d'adaptation générateurs de chômage.

27. Le nombre de salariés en formation dans le cadre de ces conventions s'est élevé en 1982 à 6 490, contre 6 410 en 1981, soit une augmentation de 5,7 p. 100.

28. Au cours des huit premiers mois de 1983, 3 100 nouveaux salariés ont bénéficié de ces conventions.

29. Leur coût total pour l'Etat a représenté en 1982, 53 millions de francs.

F. Politiques d'aide à l'insertion professionnelle

Politique en faveur des jeunes

30. Après l'expiration le 30 juin 1982 du Plan Avenir Jeunes, le dispositif retenu par le gouvernement a visé à mieux prendre en compte aussi bien les besoins des jeunes que ceux des autres catégories de demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a privilégié les aides négociées avec les entreprises et les actions de formation professionnelle.

31. La plupart des aides attribuées de façon automatique et dont l'effet en termes de création nette d'emploi s'était avéré inopérant ont été supprimées : stages pratiques, exonération de 50 p. 100 des cotisations patronales de sécurité sociale et exonération des cotisations patronales de sécurité sociale des apprentis embauchés par les entreprises non artisanales comportant plus de 10 salariés.

/...

Campagne 1982/83

32. Le bilan des mesures pour la campagne 1982/83 comporte donc la poursuite de l'effort entrepris en faveur de l'apprentissage dans les entreprises occupant moins de 11 salariés. L'exonération totale des charges sociales pour l'embauche d'apprentis, prévue par la loi du 3 janvier 1979, a été maintenue (566 millions de francs en 1982). Pour 1983, 890 millions de francs sont inscrits au budget (chap. 44.76, charges communes).

33. L'apprentissage enregistré une légère baisse de 3,8 p. 100 (119 218 contrats enregistrés de juillet 1982 à juin 1983 contre 133 995 de 1981 à 1982 et 126 379 de 1980 à 1981. Le secteur de l'artisanat représente deux tiers des contrats enregistrés annuellement.

34. Les contrats emploi-formation (CEF) : 77 883 CEF, contre 72 080 lors de la campagne précédente, soit une augmentation de 8 p. 100. Les contrats dits d'insertion (120 à 499 heures de formation) représentent 82,1 p. 100 du total, et les contrats dits de qualification (500 à 1 200 heures de formation) 17,9 p. 100. Le dispositif a été diversifié par la mise en place en mai 1983 de deux nouvelles formules : le contrat emploi-orientation (CEO) et le contrat emploi-adaptation (CEA).

35. Le contrat emploi-orientation s'adresse à des jeunes dépourvus de qualification et sans projet professionnel, pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle de quatre mois au moins.

36. Le contrat emploi-adaptation vise à faciliter l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi déjà qualifiés mais qui ont besoin d'une courte période d'adaptation à l'emploi.

37. Par ailleurs, l'insertion professionnelle des jeunes a été facilitée par :

a) Les stages mis en place par le Ministère de la formation professionnelle pour les jeunes de 16 à 18 ans (10 000 stages) et les jeunes de 18 à 21 ans (45 000 stages);

b) L'effet des contrats de solidarité : les départs en préretraite démission ont entraîné le dépôt à l'Agence nationale pour l'emploi de 157 626 offres d'emploi à temps plein et 5 504 à temps partiel au 30 juin 1983. A la même date, les contrats portant sur la réduction du temps de travail avaient entraîné une création nette de 1 100 emplois.

Campagne 1983/84

38. Pour cette campagne 100 000 contrats emploi-formation, 50 000 contrats emploi-adaptation et 50 000 contrats emploi-orientation sont proposés.

39. Pendant les six premiers mois de la campagne 1983/84 (1er juillet au 31 décembre 1983), 40 042 jeunes ont bénéficié d'un des trois contrats emploi-formation mis en place en mai 1983 : 29 455 CEF, 8 895 CEA et 1 692 CEO.

/...

Politique en faveur des femmes

40. Depuis la loi de finances pour 1982, les actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans des secteurs où elles sont particulièrement sous-représentées ou dans des métiers nouveaux, pour lesquelles 20 millions de francs ont été votés, ont été placées sous la responsabilité du Ministère des droits de la femme qui a engagé, en vue d'un tel objectif, deux opérations pilotes par région.

41. En ce qui concerne les mesures conduites par le Ministère de l'emploi, programme des contrats de solidarité, actions en faveur de l'insertion professionnelle des catégories les plus défavorisées (contrats emploi-formation, contrats emploi-adaptation, contrats emploi-orientation), elles prévoient pour les femmes, notamment celles qui sont seules et se trouvent dans la nécessité d'avoir une activité professionnelle, des dispositions particulières exprimées en terme de priorité d'accès ou de dérogation par rapport au critère "âge" pour bénéficier de ces différents dispositifs.

42. Enfin, le Ministère de l'emploi a pris des initiatives dans le cadre du plan à deux ans de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), pour assurer aux femmes une meilleure représentation dans les effectifs de stagiaires. Il a été fixé un objectif de faire passer de 17 à 25 p. 100 le nombre de femmes dans les différentes spécialités.

43. Pour ce faire, un programme expérimental a été monté, qui prévoit notamment un recrutement mixte dans certaines spécialités nouvelles.

44. L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), pour sa part, en liaison avec le Ministère des droits de la femme, a réactualisé le module "problèmes spécifiques du chômage féminin" destiné à la formation des agents de l'Agence, ceux chargés de l'accueil et les prospecteurs-placiers.

Politique en faveur des travailleurs handicapés

45. La loi d'orientation du 30 juin 1975, qui demeure le texte de base définissant les droits des handicapés en matière d'emploi, met en oeuvre trois types de mesures :

a) Un dispositif d'aide et d'orientation de personnes handicapées est assuré par les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnels (COTOREP), qui se prononcent sur la qualité de travailleur handicapé et attribuent les différentes allocations auxquelles les handicapés peuvent prétendre. Les COTOREP ont, au cours de 1982, examiné 474 132 dossiers, et depuis leur mise en place, 70 800 handicapés ont pu trouver à s'employer, en milieu ordinaire, et 5 710 en ateliers protégés. Pour ces derniers, le montant des subventions de fonctionnement qui ont été versées aux ateliers protégés et aux centres de distribution du travail à domicile a connu une progression constante : 28,5 millions de francs en 1982, 34 millions de francs en 1983 et devrait passer à 42 millions en 1984 soit une augmentation de 20 p. 100;

/...

b) Des actions propres à favoriser l'insertion professionnelle des handicapés, soit sous forme d'aides financières pour ceux qui suivent des stages de formation, soit par une aide financière aux entreprises qui aménagent leurs postes de travail en vue de l'accueil des travailleurs handicapés. Ces différentes aides devraient s'élever à 19,5 millions de francs en 1984 dont 7 millions pour aider aux aménagements des postes de travail et 10 millions pour la mise en oeuvre des contrats d'insertion professionnelle Etat-entreprises. Quant aux subventions versées aux Equipes de préparation et de suite du reclassement qui contribuent au placement des handicapés, elles sont passées de 7,2 millions en 1982 à 7,8 millions de francs en 1983;

c) Une garantie de ressources, enfin, est assurée par l'Etat à tout handicapé exerçant une activité professionnelle. Elle représente la plus grande part de l'effort financier consacré à l'insertion professionnelle des handicapés. Le nombre de ses bénéficiaires est passé de 58 000 en 1982 à 64 000 en 1983, pour un coût de 1,5 milliard de francs en 1982 et de 2 milliards en 1983.

Insertion des chômeurs de longue durée

Bilan de l'opération "Chômeurs de longue durée" (CLD)

46. Le nombre de demandeurs visés par l'opération CLD était à l'origine, en octobre 1982 de 466 155.

47. Compte tenu des sorties matérielles en cours d'opération, le nombre de CLD convoqués par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) entre début octobre 1982 et fin mars 1983 a été de 395 950, dont 315 033 ont été reçus en entretien individuel.

48. Pour les 315 033 CLD reçus par l'Agence, le bilan au 31 mars 1983 était le suivant :

Sept mille environ ont été placés (dont 372 avec un contrat emploi-formation et 266 après un stage de mise à niveau);

Trente cinq mille environ ont fait l'objet d'une mise en relation qui ne s'est pas (ou pas encore) concrétisée par un emploi;

Vingt cinq mille environ sont candidats à un stage de formation (longue ou courte);

Vingt sept mille environ ont été adressés par l'ANPE à l'AFPA, pour des actions courtes d'évaluation ou d'orientation;

Douze mille environ ont bénéficié ou vont bénéficier d'un stage de techniques de recherche active d'emploi dispensé par l'AFPA ou l'ANPE;

Vingt trois mille environ ont bénéficié d'un entretien avec un conseiller professionnel de l'ANPE;

/...

Environ 30 000 CLD âgés de plus de 60 ans ont été invités à suivre les sessions d'information spécifiques montées dans le cadre de l'opération avec le concours du régime d'assurance-vieillesse et les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC);

Onze mille environ ont été adressés à la médecine de main-d'oeuvre.

49. Les Directions départementales du travail et de l'emploi assurent un suivi mensuel des entrées en formation de ces CLD. Un bilan de ces actions sera établi pour l'ensemble du territoire national au cours des prochains mois.

Mesures prises ou envisagées pour lutter contre ce type de chômage

50. Cette opération s'est révélée extrêmement positive. Elle a notamment permis aux services compétents du Ministère de l'emploi de mieux cerner ce type de population particulièrement défavorisée face à l'emploi et donc de mettre au point des moyens d'intervention mieux adaptés aux besoins des CLD.

51. La mesure la plus importante a été la décision de demander à l'ANPE de poursuivre les entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi atteignant leur quatrième ou leur treizième mois de chômage.

52. Le rythme de ces entretiens à l'Agence devra augmenter très rapidement pour atteindre 100 000 entretiens mensuels début 1984 et 200 000 à la fin de l'année 1984. Dans ce but, il a été décidé d'augmenter les moyens de l'ANPE de manière à lui permettre de remplir les missions qui lui ont été confiées.

53. Le but du gouvernement est de parvenir à ce que tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE puissent bénéficier d'un entretien individuel dès leur quatrième mois de chômage. Cet entretien devra être suivi du déclenchement des actions les plus appropriées pour permettre une réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi bien avant que le seuil critique du chômage de longue durée ne soit atteint.

F. Politiques visant à dégager de nouveaux emplois

54. Le gouvernement a fait de la lutte en faveur de l'emploi un impératif national. En complément aux aides déjà existantes en ce domaine, est venu s'ajouter, depuis le début de 1982, un dispositif original dont les pouvoirs publics ont fait leur instrument d'intervention privilégié : les contrats de solidarité.

Les contrats de solidarité

55. Annoncés par le premier Ministre le 15 septembre 1981, leur objectif est de créer un mouvement d'embauche supplémentaire par rapport à celui qui résulterait du comportement spontané des entreprises, compte tenu de la conjoncture économique déprimée. Ils doivent permettre l'embauche de jeunes et de chômeurs par une diminution rapide de la durée de travail et en facilitant les départs volontaires en pré-retraite.

/...

56. Les entreprises peuvent opter entre deux grandes catégories de contrats de solidarité, conclus avec l'Etat, sous la forme de conventions du Fonds national pour l'emploi ou de conventions assimilées en ce qui concerne la procédure.

Contrats relatifs à la réduction du temps de travail

57. L'ordonnance du 16 janvier 1982 avait prévu, pour les entreprises s'engageant à diminuer la durée hebdomadaire du travail de plus de deux heures et à la ramener ainsi à 37 heures avant le 1er janvier 1983 ou 36 heures avant le 1er septembre 1983, une exonération totale ou partielle pendant deux ans des cotisations sociales patronales liées aux embauches consécutives à la réduction, qui représentent un accroissement net des effectifs de l'entreprise.

58. Ce dispositif n'a été retenu que par 347 entreprises sur les 28 887 qui ont conclu un contrat de solidarité en 1982. Ces 347 contrats prévoient 6 043 embauches susceptibles d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales mais, au 31 mars 1983 le nombre réel d'exonérations accordées était d'environ 3 000. C'est pourquoi, le gouvernement s'est orienté vers une autre formule, plus incitative, d'aide à la réduction concertée de la durée du travail en vue de l'amélioration de l'emploi.

59. Cette nouvelle formule, instituée par le décret du 16 décembre 1982, est liée plus directement à la réduction elle-même. Elle permet d'aider non seulement les entreprises qui procèdent à des créations nettes d'emploi, mais aussi celles dont la situation ne permet pas un accroissement des effectifs et qui maintiennent l'emploi. En évitant des licenciements à plus ou moins long terme, ces entreprises contribuent aussi, par la réduction de la durée du travail, à l'amélioration de la situation générale de l'emploi.

60. Pour les contrats conclus en 1983, l'aide de l'Etat est de 1 000 francs par heure de réduction de la durée hebdomadaire moyenne de travail (entre 39 heures ou exceptionnellement 40 heures et 35 heures) et par salarié concerné. Elle est accordée au maximum pour trois ans, le nombre d'heures aidées étant réduit d'une unité chaque année.

61. Les prévisions se fondent sur un objectif de 60 000 emplois sauvés ou créés en 1983 et de 60 000 également en 1984.

62. Au cours du premier semestre 1983, 62 contrats "réduction de la durée du travail" ont été conclus avec des entreprises, pour la plupart en application du nouveau texte. Ils concernent au total 32 505 salariés et prévoient 1 100 embauches (créations nettes d'emploi).

63. Les collectivités locales ont eu recours à la première formule (l'ordonnance du 30 janvier 1982 comportant au profit des collectivités locales, des dispositions analogues à celles de l'ordonnance précitée du 16 janvier 1982), dans une proportion plus importante que les entreprises. Sur 655 contrats conclus en 1982, 389 portent sur la réduction de la durée du travail.

64. Les dispositions du décret du 16 décembre 1982 ne sont pas applicables aux collectivités locales, le champ d'application de ce texte étant limité aux entreprises du secteur privé, aux sociétés d'économie mixte et aux sociétés nationales.

/...

Contrats relatifs à la pré-retraite

65. La possibilité de départ en pré-retraite, dans le cadre des contrats de solidarité, résulte du décret du 30 décembre 1981, de l'avenant du 2 décembre 1981 complétant le règlement du régime d'allocations aux travailleurs sans emploi annexé à la Convention du 27 mars 1979, agréé par arrêté du 30 décembre 1981 (pré-retraite totale), de l'avenant du 9 décembre 1981, agréé par arrêté du 12 janvier 1982 (pré-retraite progressive) et des arrêtés du 1er février 1982.

66. Ces contrats ont pour objet une amélioration de la situation de l'emploi par l'embauche de jeunes, de femmes seules, de travailleurs handicapés ou de chômeurs en remplacement de bénéficiaires de la pré-retraite démission, ou en compensation de la transformation d'emplois à temps plein en emplois à mi-temps (pré-retraite progressive).

67. L'effet sur l'emploi lié à ces embauches est consolidé par l'engagement que prend l'entreprise de maintenir le niveau global des effectifs pendant au moins un an au-delà de la date limite fixée pour les derniers départs en pré-retraite.

68. En ce qui concerne la pré-retraite démission, les bénéficiaires des contrats conclus en 1982 perçoivent, à partir de 55 ans (ou plus selon les stipulations du contrat) et jusqu'à 60 ans, sous réserve d'avoir notifié leur démission avant le 1er avril 1983, un revenu de remplacement égal à 70 p. 100 du salaire brut moyen des 12 derniers mois [20 p. 100 à la charge de l'Etat, 50 p. 100 à la charge de l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC)]. Après 60 ans, les intéressés ont droit, dans certaines conditions, à la garantie de ressources.

69. Pour les contrats conclus en 1983, le revenu de remplacement est ramené, en application du décret du 24 novembre 1982, à 65 p. 100 du salaire moyen des 12 derniers mois pour la partie du salaire de référence inférieure au plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et 50 p. 100 pour la partie de ce salaire excédant ce plafond (la part de l'Etat demeure fixée à 20 p. 100).

70. En raison des dispositions relatives à l'abaissement de l'âge de la retraite et de la suppression de la garantie de ressources, le bénéfice de la pré-retraite démission est désormais réservé aux personnes qui, à 60 ans, justifieront de 150 trimestres validés au titre de l'assurance-vieillesse.

71. En 1982, 28 409 contrats conclus avec les entreprises comportent une clause relative à la pré-retraite démission et concernent 306 934 bénéficiaires potentiels.

72. Au 30 juin 1983, 2 572 contrats comportent une telle clause et concernent 9 339 bénéficiaires potentiels.

73. A cette même date, le nombre total de dossiers déposés auprès des ASSEDIC, qui donne une indication du nombre réel des départs, était de 178 445.

74. Les objectifs que le gouvernement s'était fixés seront atteints et il a été décidé de ne pas reconduire cette formule en 1984.

/...

75. Les bénéficiaires de la pré-retraite progressive perçoivent, en plus du salaire correspondant à leur mi-temps de travail, et jusqu'à 65 ans au plus tard, une allocation représentant 30 p. 100 du salaire brut moyen des 12 derniers mois (10 p. 100 à la charge de l'Etat, 20 p. 100 à la charge de l'UNEDIC).

76. En 1982, 1 173 contrats avec les entreprises comportent une clause relative à la pré-retraite progressive, concernant 8 220 bénéficiaires potentiels. Quatre-vingts contrats conclus au cours du premier semestre 1983 comportent cette clause et concernent 245 bénéficiaires potentiels. A cette date, 1 200 dossiers ont été déposés pour cette mesure auprès des ASSEDIC. Malgré le faible succès de cette mesure, le gouvernement envisage sa poursuite en 1984 sous une forme améliorée (prise en compte des points de retraite). Elle est en effet moins coûteuse pour la collectivité que la pré-retraite totale. Elle permet aux salariés une cessation moins brutale de leur activité et garantit pour l'employeur une adaptation plus facile de la personne appelée à remplacer le pré-retraité.

77. En ce qui concerne les collectivités locales, l'ordonnance du 30 janvier 1982 a prévu jusqu'au 31 décembre 1983 un système de cessation anticipée d'activité, financé, en partie, par les collectivités employeurs et, en partie, par un fonds de compensation. Au 30 juin 1983, 601 contrats au total ont été conclus concernant 4 446 bénéficiaires potentiels.

Autres dispositifs d'aide à la création d'emplois

Emplois d'initiative locale

78. Les emplois d'initiative locale ont été institués par le décret No 81-898 du 26 octobre 1981.

79. L'aide à la création d'emplois d'initiative locale a pour objectif de faciliter le développement de projets locaux durables, de services et d'activités, qui ne sont actuellement pris en charge ni par des services publics ni par des entreprises à but lucratif.

80. Cette aide pouvait être accordée à tous organismes privés ou publics dotés de la personnalité morale. Le décret No 83-149 du 2 mars 1983 a limité le champ d'action aux seuls organismes privés.

81. Le montant de l'aide, initialement fixé à 36 000 francs par emploi créé à plein temps, a été porté à 40 000 francs le 2 mars 1983.

82. L'aide est accordée aux seuls organismes qui semblent en mesure de créer des emplois durables.

83. Les crédits affectés à ce programme ont été les suivants :

60 millions de francs en 1981 pour la création de 5 000 emplois;
390 millions de francs en 1982 pour la création de 10 000 emplois;
239 millions de francs enfin pour la création de 5 000 emplois.

/...

84. Au 1er juillet 1983, près de 17 000 primes avaient été accordées et plus de 14 000 emplois effectivement créés. On note un décalage, parfois important, entre la date de notification de l'octroi de la prime et la date d'embauche effective.

85. Il est probable que l'objectif des 20 000 emplois sera atteint à la fin de 1983.

86. Plusieurs indications peuvent d'ores et déjà être données sur le déroulement de ce programme et ses résultats pour les années 1981 et 1982.

87. Près de 61 p. 100 des emplois ont été créés par des organismes privés (dont 58 p. 100 par des associations loi de 1901). Les 49 p. 100 restants ont été créés essentiellement par les collectivités locales.

88. La répartition des organismes privés, selon le secteur d'activité, montre que les activités sociales représentant 33 p. 100 des emplois créés, les activités culturelles 11,4 p. 100 et les activités économiques 11,8 p. 100.

89. L'objectif, en terme de stabilité des emplois créés, semble avoir été atteint. La plupart des contrats de travail qui ont été proposés aux personnes embauchées sont des contrats à durée indéterminée.

90. Par ailleurs, on peut noter que près d'un tiers des emplois créés sont des emplois administratifs ou d'entretien et que 20 p. 100 des emplois sont des emplois socio-culturels.

91. D'une manière générale, le programme a permis l'embauche de personnes peu ou pas qualifiées.

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

92. Ce dispositif, qui a été rendu permanent et dont le champ d'application a été élargi par la loi du 22 décembre 1980, connaît une progression continue.

93. En 1982, le nombre de personnes prises en charge par l'UNEDIC au titre de l'aide, s'est élevé à 38 340, et les crédits engagés à cet effet se sont montés à 757 millions de francs.

94. Au titre du premier trimestre 1983, on atteint le chiffre de 10 320 bénéficiaires.

95. Une enquête, effectuée en 1982, permet de constater que les bénéficiaires sont essentiellement des hommes, jeunes, possédant une qualification.

96. Les taux de maintien en activité observés 14 mois après la création de l'entreprise sont satisfaisants.

/...

G. Mesures prises pour assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et notamment les procédures de planification de l'utilisation de la main-d'oeuvre, la collecte et l'analyse des statistiques de l'emploi et l'organisation d'un service de l'emploi

La réorganisation du Service public de l'emploi

97. L'amélioration des conditions de reclassement professionnel des demandeurs d'emploi est un des objectifs essentiels de la réorganisation du Service public de l'emploi.

98. Celui-ci est constitué par l'ensemble des institutions publiques ou parapubliques intervenant dans le fonctionnement du marché du travail, soit environ 30 000 personnes aujourd'hui réparties en trois pôles d'importance comparable : l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), les Services extérieurs du travail et de l'emploi (SETE). L'UNEDIC, organisme paritaire géré par les partenaires sociaux, n'appartient pas au Service public de l'emploi mais collabore étroitement avec lui.

99. Approuvés au Conseil des ministres, les principes d'une réorganisation du Service public de l'emploi ont été présentés aux partenaires sociaux lors de plusieurs réunions du Comité supérieur de l'emploi, les 30 mai 1982, 7 février 1983 et 5 juillet 1983, et inscrits au sein d'un programme prioritaire d'exécution parmi les objectifs du IXème plan.

100. Le plan de réorganisation du Service public de l'emploi vise à satisfaire trois objectifs essentiels :

a) L'amélioration des services offerts aux demandeurs d'emploi, pour faciliter leur accès à l'emploi;

b) Un meilleur service rendu aux entreprises, dans leur recherche de personnel et dans la gestion prévisionnelle de leur main-d'oeuvre, en cas de développement comme en cas de difficulté;

c) La prise en compte du mouvement général de décentralisation et d'extension des responsabilités économiques et sociales de la région en même temps qu'un souci de rendre cohérentes et d'articuler les interventions en faveur de l'emploi, qu'elles émanent des services de l'Etat ou soient le fait des nouveaux exécutifs régionaux ou départementaux.

101. La réorganisation ainsi projetée du Service public de l'emploi implique tout d'abord que chacune des institutions qui le compose dispose de moyens et de procédures d'intervention pour lui permettre de remplir au mieux la mission qui lui est assignée. On trouvera ci-dessous la description des mesures prises en ce sens pour ce qui concerne l'ANPE et l'AFPA.

102. Elle suppose également une meilleure coordination des interventions pour améliorer le service rendu à l'utilisateur et l'efficacité du dispositif d'ensemble.

/...

103. A cet effet, plusieurs programmes ont déjà été lancés et sont actuellement prévus : en matière d'informatisation, a été entreprise l'étude d'un schéma directeur commun aux plans informatiques des différents établissements qui garantira la comptabilité des matériels et des procédures, définira les collaborations nécessaires entre institutions et précisera les interfaces.

104. Parallèlement, la réflexion sur plusieurs applications a été poursuivie et est sur le point de se concrétiser pour l'axe des principales d'entre elles, le suivi du demandeur d'emploi et le traitement de la demande.

105. La mise en place de ce dispositif a donné lieu à convention entre l'UNEDIC et l'ANPE le 20 juin 1983.

106. L'opération "chômeurs de longue durée" menée de septembre 1982 à mars 1983 a permis l'examen de la situation des quelque 150 000 personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus d'un an. Elle a conduit l'ANPE, l'UNEDIC, les SETE et l'AFPA à collaborer étroitement au plan local en même temps qu'à imaginer et mettre en oeuvre de nouvelles formules d'intervention qui seront maintenant progressivement généralisées.

107. Elle sera poursuivie, sous une forme différente, au bénéfice de l'ensemble des demandeurs d'emploi atteignant leurs quatrième et treizième mois de chômage.

108. Parallèlement, à la conduite de ces procédures au niveau national, des instructions ont été données aux Commissaires de la République, comme aux responsables régionaux et départementaux des organismes et services concernés pour que les actions menées au niveau déconcentré donnent également lieu à une meilleure articulation entre les composantes locales du Service public de l'emploi.

109. La déconcentration en faveur des échelons départementaux et régionaux constitue en effet le troisième volet du projet d'aménagement du Service public de l'emploi.

110. Le conseil d'administration de l'ANPE a ainsi décidé d'élargir les responsabilités confiées aux chefs de centres régionaux et notamment de confier à ceux-ci le rôle d'ordonnateur du budget régional.

111. De même, l'assemblée générale de l'AFPA a approuvé la création de 22 agences régionales destinées à se substituer, au 31 décembre 1982, aux sept anciennes délégations interrégionales; parallèlement, l'autonomie de gestion de chaque centre de formation professionnelle pour adultes sera nettement accrue.

112. Cette déconcentration doit s'accompagner d'une harmonisation entre les interventions de l'Etat dans la région et celles des responsables locaux, élus et partenaires sociaux.

113. A cette fin, seront prochainement mis en place des comités régionaux de l'emploi, instances consultatives communes à toutes les composantes du Service public de l'emploi, placées auprès des Commissaires de la République, qui constitueront un lieu de confrontation et de mise en cohérence des préoccupations et des initiatives, pour une efficacité accrue de la politique de l'emploi.

/...

Le placement : l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

Moyens mis en oeuvre

114. Les ressources dont a disposé l'Agence en 1982 se sont élevées à 1 513 175 075 francs, compte tenu des deux décisions modificatives au budget.

115. La subvention initiale de l'Etat : 1 474 036 614 francs (dont 1 446 936 614 francs en crédits de fonctionnement et 27 100 000 francs en crédits d'équipement) représente 99,3 p. 100 des recettes de l'établissement. Le budget initial de l'Agence a fait l'objet, en cours d'année, de deux décisions modificatives qui l'ont augmenté de 4 343 461 francs.

116. De 1981 à 1982, les effectifs budgétaires sont passés de 9 370 à 10 663 agents, soit un accroissement de 13,48 p. 100.

117. Les dépenses les plus importantes demeurent les dépenses de personnel (1 160 590 000 francs), soit 76,9 p. 100 du total.

118. Les dépenses de matériel s'élèvent à 321 141 614 francs, soit une progression de 60 p. 100 due à l'accroissement de certains postes : locations nouvelles, mobiliers et matériels, documentation, crédits attribués aux centres régionaux et formation (21,2 p. 100 du budget total).

119. Les dépenses d'équipement (crédits de paiement) se montent à 27 100 000 francs (1,8 p. 100).

120. En 1982, l'Agence a bénéficié de la création de 1 263 postes nouveaux et 263 agents vacataires ont été contractualisés.

Résultats obtenus

121. L'année 1982 a été marquée par un ralentissement, pour toutes les catégories de demandes d'emploi (plus 9,4 p. 100 en 1981; plus 3,3 p. 100 en 1982 en moyenne mensuelle). Les services de l'Agence ont assuré la gestion opérationnelle de 2 007 809 demandes en instance contre 1 772 901 en 1981, soit une augmentation de charge de 13,3 p. 100. Le nombre de placements réalisés par l'Agence a augmenté : 787 339 au lieu de 737 337 en 1981, soit une progression de 6,35 p. 100. Celle-ci est due pour une part aux placements sur offres d'emploi de courte durée (emploi saisonnier ou temporaire : plus 15,4 p. 100) et d'autre part, aux placements des demandeurs d'emplois, durables à plein temps (plus 10,2 p. 100 en 1982).

122. Les activités de conseil recensées au cours de l'année 1982 ont légèrement augmenté : 215 437 entretiens de conseil professionnel. Ce résultat est légèrement supérieur (plus de 1 p. 100) à celui de 1981.

123. Les informations individuelles ont diminué : 242 979 entretiens individuels en 1982 (soit 12 de moins qu'en 1981). En revanche, le nombre de réunions collectives a augmenté : 20 588 (plus de 9 p. 100).

/...

Objectifs poursuivis en 1982 et au premier semestre de 1983

124. L'année 1982 et le premier semestre de 1983 ont été marqués par :

- a) La mise en oeuvre d'un programme d'expérimentation, reposant sur l'élaboration de "chantiers" d'amélioration des conditions d'accueil et de traitement des demandeurs d'emploi mis en place dans un réseau de l'Agence locale pour l'emploi (ALE) comprenant 24 unités pilotes et l'ensemble des unités de trois départements pilotes (Nièvre, Vienne, Vosges);
- b) La mensualisation du renouvellement de la demande d'emploi pour réduire les charges administratives de l'établissement;
- c) Une meilleure intégration de l'ANPE au sein du service public de l'emploi en renforçant la coordination avec l'AFPA dans le cadre d'un réseau de conventions nationales et régionales;
- d) La modernisation des modes de gestion de l'établissement grâce à l'informatisation de différentes fonctions de l'organisme, ce qui a permis d'engager dans plusieurs départements des expériences de gestion automatisée d'inscription et d'actualisation des demandeurs d'emploi grâce à une liaison informatique entre les ASSEDIC et l'ANPE. Les premiers résultats particulièrement positifs de ces expérimentations ont permis d'envisager une généralisation de ce système au cours des années 1983 à 1995 dans le cadre d'une convention nationale signée entre l'UNEDIC et l'ANPE;
- e) L'amélioration du fonctionnement interne de l'ANPE grâce à la déconcentration financière et la mise en place d'une réforme des règles de programmation des moyens immobiliers;
- f) La participation de l'ANPE à la conduite de l'opération "contrats de solidarité", ainsi que dans le nouveau dispositif de formation des jeunes;
- g) L'accroissement du rôle de l'établissement dans la négociation et la distribution de différentes formules d'aide à l'embauche (contrat emploi-formation, contrat emploi-orientation, contrat emploi-adaptation, stages de mise à niveau);
- h) L'exécution du programme d'intervention en faveur des chômeurs de longue durée qui a nécessité la mise en oeuvre d'outils spécifiques destinés à faciliter l'adaptation des offres et des demandes d'emploi (sessions d'orientation approfondie, stages d'évaluation des capacités professionnelles, sessions de technique de recherche d'emploi, etc.). Les enseignements tirés de cette opération ont conduit à proposer de pérenniser la pratique de l'entretien individuel systématique des demandeurs d'emploi après quatre mois et 13 mois d'inscription ininterrompue à l'ANPE.

/...

H. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Moyens mis en oeuvre et résultats obtenus

125. En 1982, le budget de l'AFPA s'est élevé à 1 985 millions de francs pour le fonctionnement et 113 millions de francs pour l'équipement. Les effectifs budgétaires sont de 9 740 agents.

126. En 1982, les dépenses de fonctionnement de l'AFPA se sont élevées à 2 095 millions de francs (1 648 millions de frais de personnel, soit plus de 14,7 p. 100 par rapport à 1981; 447 millions de frais de fonctionnement, soit 25,9 p. 100 par rapport à 1981 (tous budgets confondus : budget principal financé par subvention de l'Etat et budgets annexes financés par des recettes perçues sur prestations servies).

127. Les dépenses d'équipement (travaux et achats de matériel) se sont élevées à 169 millions de francs. Elles ont permis outre l'achèvement de programmes antérieurs de créations de sections et de modernisation de sections existantes, la couverture de 70 millions de francs d'opérations programmées dans l'année même.

128. Le dispositif de formation de l'AFPA est resté stable en 1982 : 130 centres de formation professionnelle. Le nombre de sections ouvertes a été de 3 017 (dont 60 FNE) correspondant à 42 589 postes de travail équipés.

129. En 1982, l'AFPA a dispensé environ 340 formations de niveau III, IV, V et V bis.

130. Elle dispose, en outre, d'un important dispositif préparatoire et de pré-formation des jeunes demandeurs d'emploi qui lui a permis de participer étroitement à l'exécution des plans mis en oeuvre en faveur de cette population. Des modalités nouvelles de formation ont été expérimentées et intégrées à ce dispositif pour renforcer son efficacité dans l'insertion des jeunes.

131. En 1982, l'AFPA a accueilli en formation 90 776 personnes et dispensé 52 545 033 heures de formation, contre 52 142 854 en 1981 (soit plus de 0,8 p. 100).

132. Les actions entreprises au titre du Plan des jeunes de 16 à 18 ans et de 18 à 21 ans, fin 1982 à début 1983, ont permis de former 1 067 stagiaires.

133. Par secteur professionnel, l'adaptation du dispositif de formation a conduit l'AFPA à réduire le potentiel de formation dans le "bâtiment travaux publics" (moins de 2 p. 100) et les métaux (moins de 2 p. 100) au profit du secteur électricité radio électronique (plus de 48 p. 100). Le secteur tertiaire est resté stable.

/...

134. En 1982, le nombre de stagiaires formés s'est élevé à 81 460 et sont répartis comme suit :

Formations de base	55 555 (54 889 en 1981)
Formation continue	19 627 (16 935 en 1981)
Formations FNE	1 221 (930 en 1981)
Formations de formateurs	5 057 (4 754 en 1981)

135. Depuis septembre 1982, l'AFPA apporte son concours à la réalisation par l'ANPE d'actions spécifiques destinées aux demandeurs d'emploi depuis plus de 12 mois (chômeurs de longue durée) :

Evaluation des capacités	4 361
Orientation approfondie	5 837
Formation aux techniques de recherche d'emploi	2 739

136. L'effort ainsi engagé a permis à 1 744 d'entre eux d'entreprendre une formation professionnelle.

Objectifs poursuivis en 1982 et au premier semestre 1983

137. En 1982 et début 1983, l'AFPA a poursuivi et développé l'effort de restructuration de l'appareil de formation engagé précédemment pour mieux situer ces formations dans des secteurs en développement, les adapter à l'évolution des technologies et offrir ainsi aux stagiaires les meilleures chances de trouver un emploi.

138. De 1979 à 1982, elle a réalisé 1 412 opérations de modernisation (soit près de 47 p. 100 de son dispositif) et a transformé, par voie de substitution, 108 sections. Elle a créé 21 sections de formation en extension du dispositif achevant ainsi des programmes antérieurs.

139. Cet effort sera poursuivi en 1983 dans un programme qui prévoit 183 substitutions et 18 créations de sections.

140. Le renforcement des relations entre les centres de l'AFPA et leur environnement proche - milieux industriels, ANPE, Centres d'information et d'orientation (CIO), etc. - qui conditionne en grande partie l'efficacité de la formation, a été facilité en 1982 par la décentralisation de l'AFPA en 22 agences régionales et la recherche d'une plus grande autonomie des établissements.

141. La mise en oeuvre d'un contrat de solidarité, signé le 9 août 1982, aura permis le départ de 905 agents, dont 433 enseignants. Ce mouvement, qui donnait toute la souplesse nécessaire pour des recrutements nouveaux, a contribué à l'accélération du processus d'adaptation du dispositif, même s'il en a résulté des difficultés de fonctionnement momentanées, inhérentes à l'importance des remplacements à effectuer.

/...

142. Parallèlement, l'AFPA s'est engagé dans l'examen des possibilités qu'ouvriraient des conventions d'association avec d'autres organismes de formation qui accueilleraient des demandeurs d'emploi, l'AFPA garantissant la qualité des enseignements dispensés. A titre expérimental, quelques conventions de cette nature ont été conclues dès 1982 et sont poursuivies en 1983.

143. L'AFPA a renforcé ses activités d'information, d'orientation et d'évaluation des demandeurs de formation en mobilisant des moyens sur des tâches prioritaires de traitement de candidatures et en liaison étroite avec l'ANPE, en développant des procédures nouvelles d'accueil et d'orientation.

144. Particulièrement, la collaboration avec les missions locales et les permanences d'accueil d'information et d'orientation pour l'accueil des jeunes a été confirmée en 1982 ainsi que la réalisation d'interventions à la demande des services de l'emploi, des collectivités régionales ou locales et des entreprises.

Actions conventionnées par le Ministère chargé de l'emploi

145. Ces actions permettent d'accorder une aide financière à des centres privés pour la mise en oeuvre de formations visant soit l'insertion, soit la réinsertion professionnelle de jeunes, de femmes et de handicapés. En 1982, des conventions ont été signées permettant de former 11 240 stagiaires (10 200 en 1981) dont 9 880 ont terminé leur formation (8 220 en 1981).

Actions de formation professionnelle dans les centres collectifs nationaux non gérés par l'AFPA

146. Des organismes privés bénéficient de subventions du Ministère chargé de l'emploi couvrant une part importante de leurs dépenses de fonctionnement et d'investissement pour des actions de formation professionnelle pour adultes.

147. En 1982, les stages dispensés dans ces centres ont permis de former 2 500 stagiaires (2 440 en 1981) pour un coût de 66,7 millions de francs (61,7 millions de francs en 1981).

Actions de formation financées par le Fonds national de l'emploi

148. Les conventions d'adaptation professionnelle s'adressent plus particulièrement à des entreprises qui s'implantent ou se développent dans une région où existe une main-d'oeuvre qui n'est pas apte à occuper les emplois nouvellement créés sans formation préalable.

149. Cette forme d'aide peut également jouer un rôle dans le cadre de la prévention, l'adaptation professionnelle permettant alors de sauvegarder l'emploi.

150. En 1982, 318 conventions ont été mises en oeuvre, qui ont permis la formation de 21 391 stagiaires. (Ce chiffre a plus que doublé par rapport à l'année 1980 où il était de 6 111.) En 1982, 30 873 261 francs ont été dépensés au titre des conventions d'adaptation pour les frais de fonctionnement.

/...

151. Les conventions de formation pour cadres privés d'emploi font l'objet de stages "FNE cadres".

152. L'objectif de ces actions est de permettre à des cadres sans emploi ayant éprouvé de fortes difficultés de reclassement de se maintenir au niveau de qualification atteint précédemment pour faciliter un reclassement sans déqualification.

153. Le nombre d'admissions en stage "FNE cadres" a été de 2 700 en 1982, en légère augmentation de 3 p. 100 par rapport à l'année précédente.

154. Ce nombre d'entrées en stage doit être rapproché des statistiques caractérisant le chômage des cadres en 1982 : une augmentation des entrées en chômage (moins de 4 p. 100 en 1982 par rapport à 1981), alors que le nombre moyen de demandeurs d'emploi en fin de mois en 1982 égale celui de 1981 ce qui traduit une diminution de la durée moyenne d'inscription de ces demandeurs d'emploi.

I. Protection entre le licenciement arbitraire

155. Les dispositions des lois du 13 juillet 1973 (licenciement simple) et du 3 janvier 1975 (licenciement pour cause économique) assurent la protection des salariés contre le licenciement arbitraire.

Licenciement individuel de nature non économique

156. Les droits des salariés sont les suivants :

a) Procédure de licenciement : pendant la période d'essai du salarié aucune procédure n'est applicable, chacune des parties ayant un droit de résiliation discrétionnaire (art. L.122.14). Lorsque le licenciement intervient dans une entreprise de plus de 10 salariés et que le travailleur a plus de un an d'ancienneté la procédure du licenciement individuel est la suivante :

- i) Une lettre recommandée convoquant à un entretien préalable;
- ii) Un entretien où l'employeur doit donner les causes réelles et sérieuses du licenciement. Le salarié peut se faire assister par un employé de l'entreprise;
- iii) Une lettre de licenciement, recommandée avec avis de réception, ne pouvant être envoyée moins d'un jour franc après l'entretien préalable;
- iv) La possibilité, pour le salarié, de demander par lettre recommandée avec avis de réception les motifs de son licenciement, dans le délai maximum de 10 jours à compter de son départ effectif de l'entreprise;
- v) L'obligation, pour l'employeur, d'y répondre dans les 10 jours.

Lorsque le licenciement intervient dans une entreprise de moins de 11 salarié ou lorsque le salarié licencié a moins d'un an d'ancienneté : lettre de licenciement recommandée avec avis de réception.

/...

b) Sanctions du non-respect de la procédure de licenciement : une sanction particulière du non-respect de la procédure n'est applicable que si le licenciement a une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire s'il est justifié. Par contre, s'il est sans cause réelle et sérieuse, s'il n'est pas justifié, la sanction propre à l'irrégularité de fond absorbe la sanction de l'irrégularité de forme :

i) Salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté (art. L.122.14.4 et L.122.14.6) :

1. Accomplissement de la procédure non respectée (si le juge l'estime utile);
2. Indemnité maximum d'un mois de salaire (à l'appréciation du juge);

ii) Salariés ayant entre un an et deux ans d'ancienneté : indemnisation en fonction du préjudice subi;

iii) Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés;

1. Pas de procédure spéciale, simple envoi d'une lettre recommandée;
2. En cas de non-respect de cette formalité, indemnité appréciée selon le préjudice subi.

c) Préavis ou délai-congé : dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

i) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article L.122.5 ;

ii) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un délai-congé d'un mois;

iii) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.

d) Cause réelle et sérieuse de licenciement :

i) Tout licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire une cause exacte et objective d'une part, présentant une certaine gravité d'autre part;

ii) Le licenciement peut être fondé sur des causes très variées :

1. Faute du salarié, qui entraîne un licenciement avec indemnités de préavis et de licenciement si elle est réelle et sérieuse, sans ces indemnités si elle est grave, avec de plus privation d'indemnités de congés payés si elle est lourde;

/...

2. Causes liées à la personne même du salarié telle que maladie ou inaptitude physique (exceptionnellement suites d'accident du travail ou de maladie professionnelle), perte de confiance, défauts ou attitudes du salarié;
 3. Motifs professionnels tels qu'incompétence ou insuffisance des résultats. Par contre l'exercice d'un droit par le salarié n'est pas un motif légitime de licenciement;
- iii) Un licenciement, inspiré par une cause réelle et sérieuse peut cependant être abusif et donner droit à des dommages-intérêts si l'employeur commet une faute dans la manière de congédier;
- iv) La loi de 1973 confie au juge le soin de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, sans que l'une de celles-ci supporte plus spécialement la charge de la preuve;
- v) La jurisprudence consacre le rôle directif du juge en matière de preuve et lui impose de motiver les raisons de sa décision sans imposer à l'une ou l'autre des parties la charge de la preuve. La procédure préalable joue un rôle important en matière de preuve;
- vi) Des sanctions particulières sont attachées par la loi au défaut de cause réelle et sérieuse, lorsque le salarié concerné dans une entreprise de plus de 10 salariés, a au moins deux ans d'ancienneté : le juge peut proposer la réintégration. A défaut d'acceptation par les deux parties, il doit condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité égale au moins à six mois de salaire. Par ailleurs, l'employeur doit rembourser à l'ASSEDIC les indemnités de chômage versées au salarié;
- vii) Les autres salariés ont droit à des dommages-intérêts calculés selon le préjudice subi.
- e) Indemnités de licenciement :
- i) L'indemnité de licenciement est prévue par la loi, au profit du salarié comptant au moins deux ans d'ancienneté ou, éventuellement, par la convention collective, l'usage ou le contrat de travail. Il s'agit d'une indemnité destinée à réparer le préjudice causé par la perte de l'emploi. Elle suppose donc un licenciement, une certaine ancienneté et l'absence de faute grave ou lourde. Son minimum légal est de 20 heures de salaire ou un dixième de mois par année d'ancienneté. Les indemnités conventionnelles dépendent des clauses des conventions collectives. Tant que leur montant ne dépasse pas celui de l'indemnité légale ou conventionnelle, ces sommes ne sont pas soumises à cotisations sociales ou à impôt;
- ii) L'indemnité compensatrice de délai-congé est égale aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis;

/...

- iii) L'indemnité compensatrice de congés payés est allouée au salarié dont le contrat est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit. Elle est égale soit à deux jours et demi de salaire par mois de travail effectif, soit à la somme que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée de son congé. Elle suppose l'absence de faute lourde.

Licenciement pour cause économique

157. L'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, son avenant du 21 novembre 1974 et la loi No 75-5 du 3 janvier 1975 assurent la prévention et le contrôle des licenciements pour cause économique.

158. Les mesures préventives sont assurées par :

a) La loi qui a confié notamment aux comités d'entreprise un rôle de surveillance de l'évolution de l'emploi et des prévisions en la matière (art. L.432-4 du Code du travail);

La loi du 3 janvier 1975, qui prescrit à l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés en 30 jours de faire connaître aux représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre (art. L.231-4 du Code du travail);

b) L'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi, qui réaffirme cette obligation et prévoit diverses mesures en vue de limiter les licenciements : conventions avec le FNE, recours à des mutations à l'intérieur de l'établissement ou dans un autre établissement, avec éventuellement droit à une allocation temporaire dégressive au cas où un déclassement serait inévitable;

c) L'avenant du 21 novembre 1974, qui précise le rôle des commissions paritaires de l'emploi en matière d'élaboration du plan social et prévoit divers palliatifs : réduction des horaires de travail, départ des salariés de plus de 60 ans, mutations internes, allocations dégressives renforcées en cas de déclassement.

Phase consultative de la procédure

159. Les organes consultatifs compétents en matière de licenciement économique sont, selon la taille de l'entreprise, les délégués du personnel ou le comité d'entreprise. Les accords sur l'emploi prévoient un recours aux commissions paritaires de l'emploi.

160. Selon l'ampleur des licenciements envisagés et les pouvoirs du chef d'établissement en la matière, la consultation se limitera au comité d'établissement ou devra comprendre celle du comité central d'entreprise. Dans les groupes de sociétés, seul le comité de la société concernée doit être consulté.

/...

161. L'obligation de consultation varie selon le nombre de licenciements envisagés :

a) Dans le cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours , la loi du 3 janvier 1975 ne prévoit pas de procédure de consultation. L'avenant du 21 novembre 1974 impose l'information du comité d'entreprise en cas de licenciement de cadres;

b) Dans le cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel doivent être consultés en temps utile en vertu de leurs attributions générales en matière économique. L'accord sur la sécurité de l'emploi prévoit le recours aux commissions paritaires en cas de problème de reclassement non résolu. Quant à l'avenant du 21 novembre 1974, il impose à l'employeur diverses obligations de consultation;

c) Dans le cas des licenciements collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, la loi du 3 janvier 1975 organise une procédure spécifique de consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'avenant du 21 novembre 1974 prévoit une information systématique des commissions paritaires et leur intervention obligatoire en cas de difficultés;

d) Le contenu de l'obligation de consultation du comité d'entreprise varie selon l'ampleur des licenciements. Il n'est détaillé par la loi du 3 janvier 1975 qu'en matière de licenciements d'au moins 10 salariés en 30 jours. Dans les autres cas, la consultation du comité doit être "utile". Les accords interprofessionnels précisent encore les obligations de l'employeur;

e) Des délais entre la consultation des représentants du personnel et l'envoi de la demande d'autorisation sont fixés par la loi du 3 janvier 1975, pour les licenciements collectifs d'au moins 10 salariés en 30 jours. Les accords sur l'emploi prévoient des délais plus longs et variables selon le nombre des licenciements.

Autorisation administrative préalable

162. Tout licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel est subordonné à une autorisation préalable de l'autorité administrative compétente.

163. L'employeur ne peut envoyer sa demande d'autorisation qu'après avoir accompli les procédures légales et conventionnelles de consultation. Dans le cas d'un licenciement individuel pour motif économique, la demande d'autorisation doit être précédée d'un entretien préalable.

164. Elle doit remplir des conditions de forme énumérées par l'article R. 321-8 du Code du travail. L'autorité administrative compétente est le Directeur départemental du travail.

/...

165. La mission et les pouvoirs de l'administration varient selon l'importance des licenciements envisagés :

a) Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement portant sur au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, l'administration doit vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués et la portée des mesures de reclassement envisagées;

b) Lorsqu'elle est saisie d'une demande concernant moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, l'administration n'est pas tenue de vérifier la régularité de la procédure de consultation légale (art. L. 432-4) ou conventionnelle, ni l'existence de mesures de reclassement. Elle doit se contenter d'apprécier la réalité du motif économique invoqué.

166. L'administration dispose de délais de réponse courant à partir de la date d'envoi de la demande d'autorisation. Ces délais sont de 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 sur une période de 30 jours, et de sept jours renouvelables une fois dans les autres cas. L'administration est tenue de motiver ses décisions de refus d'autorisation. La décision de l'administration est notifiée par lettre recommandée. A défaut de réponse dans les délais légaux, l'employeur dispose d'une autorisation tacite de licencier.

Recours et sanctions

167. L'acte par lequel l'administration accorde ou refuse l'autorisation de licenciement pour motif économique est un acte administratif. En tant que tel, il peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'auteur de l'acte et d'un recours hiérarchique auprès du ministre.

168. L'acte administratif d'autorisation ou de refus d'autorisation de licenciement peut aussi faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant les tribunaux administratifs. Le juge administratif exerce un contrôle réduit sur les décisions d'autorisation ou de refus d'autorisation, il se borne notamment à vérifier l'exactitude matérielle des faits et l'absence d'erreur manifeste d'appréciation.

169. L'employeur qui se voit refuser une autorisation de licenciement peut mettre en jeu la responsabilité de l'Etat : responsabilité pour faute ou même responsabilité sans faute en cas de préjudice direct et spécial d'une gravité suffisante.

170. Les tribunaux judiciaires sont également compétents en matière de licenciement économique :

a) Quand le licenciement est prononcé sans demande d'autorisation préalable, les tribunaux judiciaires ont toute compétence pour apprécier les motifs du licenciement, que la rupture ait ou non un caractère économique;

/...

b) Quand l'autorisation de licenciement a été refusée, le salarié licencié peut demander au juge judiciaire de condamner l'employeur à lui verser des dommages-intérêts pour rupture abusive, calculés selon le préjudice subi;

c) Quand l'autorisation de licenciement a été accordée, le juge judiciaire ne peut plus apprécier toutes les questions ayant fait l'objet de l'examen de l'administration. Il doit surseoir à statuer et soit transmettre directement la question litigieuse au tribunal administratif, soit attendre que les parties l'aient saisie elles-mêmes. Par contre, il est compétent en matière d'indemnités de rupture ou de dommages-intérêts lorsque, une fois l'autorisation annulée, le salarié peut établir une fraude de l'employeur.

J. Protection contre le chômage

171. Le régime d'assurance chômage est géré en France par les partenaires sociaux.

172. En 1982, les dépenses de l'UNEDIC se sont élevées à 74,8 milliards de francs (total des allocations versées, charges administratives comprises).

173. Le total des contributions encaissées au cours de la même année s'établit à 34 milliards de francs.

174. La subvention de l'Etat à l'UNEDIC a été de 23,2 milliards de francs, plus 6 milliards de francs au titre d'une subvention exceptionnelle.

175. Par ailleurs, une partie de l'emprunt UNEDIC de 6 milliards de francs autorisé par le gouvernement a été utilisée pour couvrir les dépenses de 1982 du régime d'assurance chômage.

176. Il convient de noter que le régime d'assurance chômage a connu, en fin 1982, un déficit de trésorerie de l'ordre de 6 milliards de francs et que ce déficit tendait à s'accroître en 1983 malgré l'instauration d'une contribution de solidarité à la charge des actifs non affiliés au régime d'assurance chômage. Les partenaires sociaux gestionnaires de ce régime ont été invités par le gouvernement à prendre toutes mesures pour assurer le financement de l'UNEDIC. En l'absence de décision de leur part, le gouvernement a dû prendre un certain nombre de textes réglementaires :

a) Décret du 4 novembre 1982 portant le taux global des contributions de 3,6 à 4,8 p. 100;

b) Décret du 24 novembre 1982 permettant de réaliser des économies au niveau des prestations;

c) Décret du 30 juin 1983 portant le taux global des contributions de 4,8 à 5,8 p. 100.

177. La Convention du 31 décembre 1958 ayant été dénoncée par le Conseil national du patronat français, le régime d'assurance chômage résultant de la Convention du 27 mars 1979 a pris fin le 19 novembre 1983. De ce fait, l'Etat a prorogé le

/...

régime mis en place par le décret du 24 novembre 1982, jusqu'au 31 décembre 1983 puis jusqu'au 31 mars 1984. Au 1er avril 1984 entrera en vigueur le nouveau régime d'assurance chômage issu de l'accord des partenaires sociaux du 10 janvier 1984 et d'assistance (régime de solidarité issu de l'accord signé entre l'Etat et les partenaires sociaux le 9 février 1984).

Régime d'indemnisation du chômage prévu dans le décret du 24 novembre 1982 (régime applicable jusqu'au 31 mars 1984)

178. Les allocations prévues par la réglementation sont les suivantes :

- a) L'allocation de base (AB);
- b) L'allocation spéciale (ASP);
- c) L'allocation de fin de droit (AFD);
- d) L'allocation forfaitaire (AF).

179. L'ouverture du droit à prestations dépend des conditions suivantes :

- a) Avoir perdu involontairement son emploi;
- b) Etre inscrit comme demandeur d'emploi et se soumettre au contrôle exigé;
- c) Ne pas avoir dépassé un certain âge : 60 ans pour l'allocation de base, ou 65 ans si les conditions pour une liquidation de la pension de retraite à 60 ans ne sont pas remplies;
- d) Soixante ans pour l'allocation spéciale;
- e) Justifier d'une activité professionnelle pendant une période qui diffère selon la nature de l'allocation.

180. Le montant de l'allocation de base est constitué par la somme :

- a) D'une partie fixe revalorisée deux fois par an;
- b) D'une partie proportionnelle égale à 42 p. 100 du salaire journalier de référence (salaires soumis à cotisations, qui ont été versés au titre des six mois précédant le dernier jour de travail payé).

181. La durée de service de cette allocation varie avec l'âge du bénéficiaire et avec la durée de travail antérieur.

/...

Limite des
possibilités de
prolongations

<u>Durée de travail exigée</u>	<u>Durée des droits</u>	
3 mois dans les 12 derniers mois	3 mois	Néant
6 mois dans les 12 derniers mois	9 mois	6 mois
12 mois dans les 24 derniers mois moins de 50 ans	12 mois	9 mois
50 ans et plus	21 mois	12 mois
24 mois dans les 36 derniers mois 50 ans et plus	30 mois	12 mois

182. Si le salarié licencié à moins de 60 ans, remplit toutes les conditions citées ci-dessus et a perdu son emploi par suite d'un licenciement pour motif économique, il a droit à l'allocation spéciale.

Elle est composée de la somme :

a) D'une partie fixe identique pour tous les bénéficiaires;

b) D'une partie proportionnelle du salaire journalier de référence dont le pourcentage est dégressif par trimestre : 65 p. 100 le premier trimestre, 60 p. 100 le deuxième.

183. Le montant de l'allocation spéciale ne peut être inférieur à un montant minimum, ni supérieur à un plafond fixé à 90 p. 100 du salaire journalier de référence.

184. Cette allocation est en règle générale versée pendant six mois.

185. L'allocation de fin de droits (AFD) est versée au chômeur qui a épuisé ses droits au titre de l'allocation spéciale et de l'allocation de base. La durée varie en fonction de l'âge du travailleur à la date de la rupture de son contrat de travail et de la durée du travail antérieur. Son montant est égal à la partie fixe de l'allocation de base.

/...

<u>Durée travail</u>	<u>Age</u>	<u>Durée droits AFD</u>	<u>Limite prolongation AFD</u>
3 mois dans les 12 derniers mois	Tous âges	-	-
6 mois dans les 12 derniers mois	Tous âges	9 mois	6 mois
12 mois dans les 24 derniers mois	Moins de 50 ans 50 ans et plus	12 mois 15 moi	12 mois 12 mois
24 mois dans les 36 derniers mois	50 ans et plus	15 mois	15 mois

186. L'allocation forfaitaire est accordée à certaines catégories de demandeurs d'emploi qui n'ont jamais travaillé ou qui ne remplissent pas les conditions de durée de travail pour bénéficier de l'allocation de base ou de l'allocation spéciale :

- a) Femmes quelle que soit leur situation familiale;
- b) Jeunes libérés du service national;
- c) Jeunes soutiens de famille;
- d) Anciens apprentis, etc.

187. Son montant fixe varie en fonction de l'âge pour toutes les catégories de bénéficiaires :

- a) Pour les plus de 21 ans, l'allocation est égale à 2,22 fois le SMIC horaire par jour;
- b) Pour les moins de 21 ans, 1,67 fois le SMIC par jour;
- c) Pour les femmes seules (veuves, divorcées) 3,33 fois le SMIC horaire.

188. Sa durée est de 365 jours sans possibilités de prolongation.

189. En décembre 1983, 1 059 688 demandeurs d'emploi bénéficiaient d'une aide dont :

Allocation de base : 612 382

Allocation spéciale : 107 792

Allocation de fin de droit : 201 709

Allocation forfaitaire : 137 805

/...

190. Le rapport entre le nombre de ces allocataires et le nombre de demandeurs d'emploi était de 48 p. 100 en décembre 1983. Ce taux est toutefois sous-évalué du fait du nombre important de dossiers en instance ou en attente de premier paiement.

191. Les autres bénéficiaires d'aide s'établissaient de la façon suivante :

Bénéficiaires de la garantie de ressources (GR)

GR licenciement : 196 127

GR économique : 237

GR démission : 230 987

Bénéficiaires

Bénéficiaires de l'allocation conventionnelle du Fonds national de l'emploi (FNE) <u>a/</u>	84 032
Bénéficiaires du FNE <u>b/</u>	2
Bénéficiaires de l'allocation conventionnelle de solidarité (contrats de solidarité) <u>c/</u>	178 466
Bénéficiaires de l'allocation conventionnelle complémentaire (contrats de solidarité) <u>d/</u>	1 169
Bénéficiaires d'indemnités de formation	18 948

a/ Allocataires qui relèvent du décret du 22 août 1979.

b/ Allocations spéciales du FNE, ancienne réglementation.

c/ Allocation créée par accord du 2 décembre 1981.

d/ Allocation créée par accord du 9 décembre 1981.

192. A ces chiffres s'ajoutent les bénéficiaires de l'aide de secours exceptionnel (entièrement à la charge de l'Etat) qui s'élevaient à environ 35 000 personnes au 30 juin 1983 (contre 13 300 au 30 juin 1982).

193. La Convention du 24 février 1981 a prévu l'attribution de cette aide aux allocataires qui ont atteint les durées maximales d'indemnisation, ainsi qu'aux anciens bénéficiaires des allocations d'aide publique aux travailleurs privés d'emploi, dont la situation a fait l'objet d'un examen par les commissions départementales visées à l'article 15 de la loi du 16 janvier 1979.

194. Le bénéfice de cette allocation est subordonné à une condition d'âge : le travailleur concerné doit avoir 40 ans à la date à laquelle il a cessé de bénéficier du revenu de remplacement, ou s'il est âgé de moins de 40 ans, avoir exercé une activité professionnelle pendant une durée d'au moins cinq ans. Il doit en outre satisfaire à des conditions de ressources. Les dépenses afférentes à cette aide sont totalement à la charge de l'Etat.

/...

195. L'aide de secours exceptionnel a été prorogée jusqu'au 19 novembre 1983 puis jusqu'au 31 mars 1984.

Suppression de la garantie de ressources du régime UNEDIC

196. A la suite de l'abaissement à 60 ans de l'âge de la retraite, les salariés privés d'emploi à 60 ans ou pré-retraités ne pourront plus bénéficier de la garantie de ressources. L'accord concernant la garantie de ressources-démission (avenant du 13 juin 1977) n'a pas été reconduit après le 31 mars 1983 et la loi du 5 juillet 1983 a supprimé la garantie de ressources licenciement à compter du 8 juillet 1983. Un décret du 2 août 1983 a fixé la liste de catégories de bénéficiaires de droits acquis.

197. Les chômeurs âgés de plus de 60 ans et n'ayant pas les 150 trimestres validés à l'assurance vieillesse bénéficient du régime prévu par le décret du 24 novembre 1982 tel que décrit ci-dessus.

Régime d'indemnisation du chômage applicable au 1er avril 1984 (grandes lignes)

198. La négociation engagée le 21 octobre 1983 sur le nouveau système d'indemnisation du chômage a abouti à un protocole daté du 10 janvier 1984 conclu entre le Conseil national du patronat français et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises d'une part, et les centrales syndicales, la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération générale des cadres (CGC) et la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), d'autre part. Cet accord concerne le régime d'assurance-chômage.

199. Par ailleurs, un "relevé de conclusion" a été signé le 9 février 1984 par l'Etat et les partenaires sociaux. Il organise le régime de solidarité nationale qui complète le régime d'assurance.

200. Le nouveau dispositif d'indemnisation des chômeurs distingue un double régime à partir du 1er avril 1984 :

a) Le régime d'assurance-chômage : financé par les cotisations des entreprises (inchangées : 4,08 p. 100 dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale) et des salariés (relevées de 1,72 p. 100 à 1,92 p. 100, plus environ 0,53 p. 100 sur la fraction de salaire comprise entre le plafond et quatre fois celui-ci), il prendra en charge les salariés licenciés ou arrivés au terme d'un contrat à durée déterminée et les démissionnaires pour motif reconnu légitime. Les cotisations devraient assurer son financement à hauteur de 43,65 milliards de francs (dont 2,15 milliards par le supplément de 0,2 point "salarial" et un milliard de produits financiers);

b) Le régime de solidarité nationale : financé par l'Etat, il prendra en charge les salariés sortant du régime d'assurance et les demandeurs d'emploi ne remplissant pas les conditions pour y entrer (allocations forfaitaires actuelles).

/...

L'Etat participe au financement du régime actuel à hauteur de 25 milliards (après soustraction des 10 milliards pour pré-retraités et addition de la contribution de solidarité des fonctionnaires).

201. Une ordonnance prise avant le 31 mars, en application de la loi d'habilitation du 20 décembre 1983 (Journal officiel du 21 décembre 1983) rendra possible l'agrément de la nouvelle convention d'assurance-chômage que doivent encore signer les partenaires sociaux. A défaut d'un accord agréé, elle autorisera le gouvernement à fixer par décret la réglementation des allocations d'assurance.

202. Cette ordonnance mettra également en place les nouvelles allocations du régime de solidarité.

203. Enfin, une convention à passer entre l'Etat et l'UNEDIC, (gestionnaire du régime d'assurance-chômage) confiera à cette dernière la gestion de l'indemnisation du chômage. Le système du "guichet unique" pour l'ensemble des chômeurs est donc préservé; il continuera d'être tenu par les ASSEDIC.

204. Le "relevé de conclusions" apure le passif du régime d'assurance actuel (18 milliards de francs) : emprunt de 6 milliards pris en charge par l'Etat; consolidation du découvert bancaire par un prêt de 12 milliards à taux préférentiel sur six ans.

205. L'Etat versera sa part de financement de l'ancien régime jusqu'au 1er avril 1984 (trois mois : 6,1 milliards); ainsi qu'un tiers des prestations servies, au titre de l'ancien régime, après cette date (soit 1,1 milliard).

206. Enfin l'Etat accordera un milliard de subvention pour le démarrage du nouveau régime d'assurance.

207. Sur deux ans, l'équilibre financier d'ensemble repose sur une prévision de 218 000 chômeurs indemnisés supplémentaires en 1984 et 150 000 en 1985;

208. Les caractéristiques principales du futur régime d'assurance chômage sont les suivantes :

a) Il ne prévoit plus que deux types d'allocations : l'allocation de base (42 p. 100 du salaire + 40 francs par jour) et l'allocation de fin de droits (40 francs par jour; doublée après 55 ans dans certaines conditions). L'allocation spéciale après licenciement économique disparaît;

b) Les durées d'indemnisation sont variables selon les durées d'affiliation et l'âge du chômeur (moins de 50 ans, 50 à 55 ans, plus de 55 ans);

c) Une dégressivité est instaurée pour les périodes de prolongation;

d) Le délai de carence "indemnité de licenciement" est supprimé. Un minimum d'allocation est maintenu mais réduit (95 francs contre 100,10 francs). Une garantie de 60 p. 100 du salaire est assurée, à partir de 6 755 francs de salaire mensuel (avec cotisation supplémentaire au-delà du plafond sécurité sociale).

/...

209. Le tableau ci-dessous établit une comparaison entre le régime issu du décret du 24 novembre 1982 et le nouveau régime devant entrer en vigueur au 1er avril 1984.

210. Le nouveau régime de solidarité prévoit la prise en charge par l'Etat :

a) Des dépenses afférentes aux pré-retraités résultant des dispositions contractuelles qui l'engagent (contrats de solidarité, pré-retraite-démission ou progressive, conventions FNE, convention de protection sociale de la sidérurgie);

b) De l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise;

c) Des chômeurs en formation (avec les régions);

d) Des personnes exclues du régime d'assurance en raison de l'insuffisance de leurs références de travail ou de l'épuisement de leurs droits.

211. Les actuelles "allocations forfaitaires" et "aide de secours exceptionnel" seront remplacées par deux nouvelles allocations :

a) Une "allocation d'insertion" pour les jeunes de 16 à 25 ans primo-demandeurs d'emploi, les femmes seules, les soutiens de famille, etc., versée pendant un an au plus; montant : 40 francs par jour (80 francs pour les femmes seules);

b) Une "allocation de solidarité" pour les chômeurs de longue durée sortant de l'assurance chômage, justifiant de cinq ans d'activité salariée et sous conditions de ressources : versée par périodes de six mois renouvelables; montant : 40 francs par jour en général, 60 francs par jour à partir de 50 ans avec 10 ans d'activité salariée, 80 francs par jour après 55 ans avec 20 ans d'activité salariée.

/...

Comparaison des durées d'indemnisation entre le nouveau régime conventionnel et le régime du décret du 24 novembre 1982

(Tableaux établis par liaisons sociales)

I. Chômeurs ayant moins de 12 mois d'affiliation préalable

Régime	Durée affiliation préalable	Allocation de base AB		Allocation de fin de droits AFD		Durée maximale (toutes allocations) (en mois)
		Droit	Prolongation	Droit	Prolongation	
Décret 24.11.82	3 mois dans les 12 derniers mois	3	-	-	-	3
Nouveau régime	3 mois dans les 12 derniers mois	3	-	-	-	3 (sur 2 ans)
Décret 24.11.82	6 mois dans les 12 derniers mois	9	6	9	6	21
Nouveau régime	6 mois dans les 12 derniers mois					
	- 50 ans	6	3	6	3	15
	+ 50 ans	6	6	9	6	21

/...

II. Chômeurs ayant 12 mois d'affiliation préalable

Régime	Durée affiliation préalable	Allocation de base AB	
		Droit	Prolongation
1) <u>Agés de moins de 50 ans à la rupture du contrat :</u>			
Décret 24.11.82	12 mois dans les 24 derniers mois...	12	9
Nouveau régime	12 mois dans les) 24 derniers mois) ou 6 mois dans les) 12 derniers mois) si 10 ans dans les) 15 dernières années)	12	6
2) <u>Agés de 50 ans et plus à la rupture du contrat :</u>			
Décret 24.11.82	. 12 mois dans les 24 derniers mois...	21	12
	. 24 mois dans les 36 derniers mois...	30	12
Nouveau régime	. 12 mois dans les) 24 derniers mois) ou 6 mois dans les) 12 derniers mois) si 10 ans dans les) 15 dernières années)	15	15
	. 24 mois dans les 36 derniers mois :		
	. de 50 à ~55 ans :	18	15
	. 55 ans et plus...	24	18

Allocation de fin de droits AFD		Durée maximale (toutes allocations) (en mois)
Droit	Prolongation	

12	12	30
----	----	----

12	6	30
----	---	----

15	12	45
----	----	----

15	15	60
----	----	----

15	12	45
----	----	----

12	12	45
----	----	----

18	12	60
----	----	----

II. ARTICLE 7. DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL
JUSTES ET FAVORABLES

212. Aux termes de cet article les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la rémunération qui procure au minimum à tous les travailleurs :

a) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

b) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte.

A. Rémunération

213. Le salaire apparaît juridiquement comme la contrepartie du travail accompli. Mais il comporte, indépendamment de son aspect économique, un aspect social qui a légitimé l'intervention protectrice du législateur.

214. Sur les deux points évoqués au paragraphe 212 ci-dessous, le législateur est intervenu. En ce qui concerne l'égalité des sexes, le préambule de la Constitution de 1946 auquel renvoie la Constitution actuelle, garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. Ce principe de non-discrimination lui assure le libre accès au travail rémunéré dans les mêmes conditions. Une loi du 22 décembre 1972, complétée par un décret du 27 mars 1973, relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, réaffirmait déjà le principe, (art. L.140-2 et suivants du Code du travail R.140-1). Cette loi fixait les peines contraventionnelles en cas de non-respect de ce principe et déclarait nulles, de plein droit, toutes dispositions, même contractuelles, qui y contreviendraient.

215. Le gouvernement mis en place après l'élection présidentielle du 10 mai 1981, qui comprend notamment un ministre des droits de la femme, a voulu confirmer cette volonté de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par un nouveau texte de loi. Le projet de loi présenté en ce sens par le Conseil des Ministres du 16 janvier 1981 vient d'être adopté par le Parlement. La loi No 83 635 du 13 juillet 1983, parue au Journal officiel du 14 juillet, porte modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

216. Ce texte ne se contente pas de réaffirmer et d'explicitier le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, principe posé en matière d'embauche, de licenciement, de formation, de qualification, de classification, de rémunération, c'est-à-dire pour tout ce qui concerne la carrière des salariés.

/...

217. En conséquence du principe de l'égalité, la notion de "motif légitime" invoquée pour justifier les discriminations disparaît de l'article 416 du Code pénal. En outre, les conventions et les accords collectifs ainsi que les contrats de travail ne devront plus comporter, à peine de nullité, de clauses favorables à un sexe à la réserve des clauses relatives à la maternité. Une action en justice est ouverte aux syndicats représentatifs dans l'entreprise afin d'assurer le respect du principe de l'égalité.

218. On rappellera par ailleurs que la France a signé le 17 juillet 1980 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Le projet de loi tendant à autoriser la ratification de cette convention est déposé devant le bureau du Sénat.

219. Par ailleurs, en ce qui concerne le second point visé par l'alinéa a) de l'article 7 ("la rémunération doit permettre une existence décente pour les travailleurs et leur famille"), il convient de faire référence à la législation française relative à la fixation d'un salaire minimum national interprofessionnel de croissance (SMIC).

220. Institué sous sa forme actuelle par la loi du 2 janvier 1970, le SMIC répond à une double préoccupation : sur le plan social, ne pas se contenter d'une notion statique de maintien d'un minimum de subsistance pour les salariés les moins favorisés, mais adopter la conception dynamique d'une participation garantie et régulièrement croissante aux fruits du progrès; sur le plan économique, favoriser une réévaluation progressive de son montant de manière à éviter les à-coups dans la vie des entreprises. L'esprit de cette institution est bien traduit par l'article L.141-2 du Code du travail : "le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation".

221. En fait, un relèvement des prix à la consommation d'au moins 2 p. 100, mesuré par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) à partir de la consommation des ménages urbains dont le chef est salarié entraîne, dès le mois suivant la publication de l'indice, une augmentation proportionnelle du SMIC. En outre, chaque année, le gouvernement après consultation et avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective fixe par décret en Conseil des ministres le nouveau taux du SMIC, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne pouvant être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du Ministère du travail.

222. L'existence du SMIC et l'usage qui est fait par le gouvernement de cette loi, en particulier depuis mai 1981, garantit aux travailleurs les plus défavorisés, indépendamment des allocations familiales qui relèvent du système de sécurité sociale de la nation, une existence décente.

/...

223. Il convient cependant de rappeler que le SMIC concerne uniquement les travailleurs les plus défavorisés et ne constitue pas une base de départ de la hiérarchie des salaires qui entraînerait en cas de modification une action généralisée de l'éventail tout entier. Depuis la loi du 11 février 1950, c'est par la voie de la négociation collective que sont déterminés les salaires, spécialement par la voie de négociation collective par branches.

B. Sécurité et hygiène du travail

224. Le Code du travail consacre un titre entier, le titre 3 du Livre II, article L.231-1 à L.234-5, à l'hygiène et à la sécurité du travail. Il convient d'y ajouter de multiples décrets et arrêtés, compte tenu de la diversité et de l'adaptation nécessaires du droit du travail aux multiples activités professionnelles. Il est remarquable que ces questions relèvent en France de la loi et du règlement beaucoup plus que des relations contractuelles. On estime en effet qu'elles sont d'ordre public et qu'il appartient à l'autorité publique d'instituer les règles et les contrôles nécessaires à cet effet.

225. Faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité est une des tâches essentielles du Corps de l'inspection du travail qui a été institué dès 1974 en France.

226. Les articles L.232-1 et suivants posent des principes très généraux en matière d'hygiène et de salubrité (aération, éclairage, chauffage, installation de vestiaires, etc.). Une réglementation spéciale concerne la prévention des maladies professionnelles : interdiction ou étiquetage des produits nocifs à usage industriel, vêtements de travail spéciaux, surveillance médicale spéciale. Est interdite la vente de machines dangereuses non pourvues de dispositifs réglementaires, machines qu'il incombe au fabricant de concevoir et de construire après homologation.

227. Depuis l'entrée en vigueur du Pacte en 1976, l'importante loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail a complété l'ensemble du dispositif. Cette loi a créé notamment un Conseil supérieur de la prévention des accidents du travail et il est actuellement envisagé de régionaliser ce conseil afin de le rapprocher des lieux de travail et de mieux l'adapter à sa fonction. La loi prévoit également une formation pratique et appropriée des travailleurs embauchés ou mutés par le chef d'entreprise et l'intégration de la sécurité dans la fonction productive, dès la conception des immeubles, des chantiers et des matériels, et au stade de la fabrication des produits.

228. Des pouvoirs accrus ont été donnés à l'Inspection du travail en cas de danger grave et imminent ou de situation dangereuse. Des sanctions pénales assurent le respect de ces dispositions.

229. Enfin une nouvelle loi promulguée le 28 décembre 1982 fournit aux salariés un cadre d'intervention pour qu'ils puissent participer effectivement à la prévention des accidents du travail. C'est dans cette optique que la loi a fusionné deux organismes, le Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) et la Commission pour l'amélioration des conditions de travail (CACT) dans le cadre de l'entreprise, en

/...

un seul, le CHSCT, qui a pour mission la protection de la santé des salariés. En cas de danger imminent, l'employeur est tenu de procéder sur le champ à une enquête avec les membres du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Les salariés ont le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent et peuvent ne pas reprendre leur activité tant que ce danger n'est pas levé.

C. Possibilité égale pour tous d'être promus à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes

230. Cette règle générale de non-discrimination a donné lieu plus haut (voir par. 219) à quelque développement concernant spécialement le droit à rémunération, et en particulier celui des femmes. Il convient de les compléter en se référant à la Convention No 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, que la France vient de ratifier. On rappelle notamment qu'aux termes de cette convention, tout membre lié par celle-ci "emploie et applique une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chance et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière". L'appartenance à un syndicat est visée par l'article L.412-2 du Code du travail qui interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter sa décision en ce qui concerne notamment "l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, l'information professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement". On remarquera également que "tout ressortissant étranger âgé de 18 ans accomplis adhérant à un syndicat, peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat s'il n'a encouru aucune des condamnations prévues aux articles L.5 et L.6 du Code électoral" en vertu de l'article L.411-4, deuxième alinéa du Code du travail (loi No 82 915 du 28 octobre 1982).

D. Repos, loisirs, limitation raisonnable de la durée du travail et congés payés périodiques ainsi que la rémunération des jours fériés

231. La durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés, les congés payés, la carrière professionnelle abrégée par une révision du régime de la retraite ont fait l'objet, spécialement depuis l'élection présidentielle de mai 1981, de dispositions de plus en plus favorables aux travailleurs salariés.

232. Dès 1936, était instaurée la semaine de 40 heures (loi du 21 juin 1936) mais cette loi avait été assouplie par l'octroi possible d'heures supplémentaires à un tarif horaire majoré. Les efforts conjugués du législateur et de la négociation collective tendent à une politique de réduction progressive de la durée du travail. Tout récemment, l'ordonnance No 8241 du 16 janvier 1982 a fixé, à partir du 1er février 1982, à 39 heures la durée légale hebdomadaire du travail. L'objectif du gouvernement tel qu'il est rappelé dans l'exposé des motifs de l'ordonnance, est de parvenir à moyen terme à une durée hebdomadaire effective de 35 heures. Une autre ordonnance de la même date (No 8240 du 16 janvier 1982) encourage les entreprises du secteur privé à aller au-delà de 39 heures dans la réduction du temps de travail par la voie d'exonérations sociales.

/...

233. La réduction de la durée annuelle du travail a été accentuée par l'extension des congés payés. L'ordonnance No 8241 a étendu à l'ensemble des travailleurs salariés la cinquième semaine de congés payés dont beaucoup bénéficiaient déjà par la voie de conventions collectives.

234. Par ailleurs, l'ordonnance du 26 mars 1982 permet aux travailleurs salariés - ce n'est pas une obligation - de percevoir une pension de retraite à taux plein (soit 50 p. 100) dès 60 ans pourvu qu'ils puissent justifier de 150 trimestres d'assurance.

235. Une telle réforme n'a pris cependant toute sa dimension que lorsque les régimes complémentaires de retraite ont modifié également leur règle de liquidation, compte tenu des nouvelles dispositions applicables au régime général.

236. L'ordonnance No 8241 du 16 janvier 1982 dispose également que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives, selon un cycle continu, ne pourra pas être supérieure, en moyenne sur une année, à 35 heures par semaine, au plus tard le 31 décembre 1983. Il en résultera nécessairement pour ces établissements la création d'une cinquième équipe. Cette ordonnance a réglé la question de la récupération des jours fériés qui a été strictement interdite. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 1977 et la loi du 19 janvier 1978 avaient préalablement étendu à la totalité des salariés les avantages de la mensualisation, qui comprend notamment la rémunération des jours fériés.

III. ARTICLE 8. DROITS SYNDICAUX

A. Lois et règlements

237. Il convient de se rapporter aux lois suivantes :

Lois du 21 mars 1884, du 12 mars 1920 et du 25 février 1927 sur les statuts des syndicats professionnels;

Loi du 27 avril 1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical;

Loi du 17 avril 1957 déterminant les organisations syndicales habilitées à discuter les conventions collectives de travail;

Ordonnance du 23 décembre 1958 modifiant certaines peines en vue d'élever la compétence des tribunaux;

Décret du 23 décembre 1958 modifiant certaines dispositions d'ordre pénal en vue d'instituer une cinquième classe de contravention de police;

Loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises;

Loi du 11 juillet 1975 modifiant le Code du travail afin de renforcer les droits des travailleurs étrangers;

/...

Loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel et décret du 8 juin 1983 pris en application de cette loi.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

238. Il s'agit des articles suivants :

Article L.411-2 du Code du travail garantissant la liberté de constitution des syndicats;

Articles L.411-4 à L.411-6 relatifs à la liberté d'adhérer au syndicat de son choix et d'accéder aux fonctions de responsabilité de ce même syndicat sans discrimination de sexe, âge et nationalité;

Article L.412-2 interdisant toute discrimination syndicale.

C. Droits des syndicats de former des fédérations

239. Les articles L.411-21 à L.411-28 sur les unions de syndicat (unions locales et départementales) constituent la solidarité horizontale. Bien qu'aucun texte ne précise l'organisation verticale, dans la pratique, les syndicats d'une même branche d'industrie peuvent se regrouper au sein de fédérations. La double structure horizontale et verticale se réunit dans la confédération qui a pour tâche de définir l'orientation générale.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

240. Plusieurs possibilités peuvent être envisagées :

a) Possibilité pour les syndicats de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts de ses membres (art. L.412-6) et exercer à cet effet plusieurs attributions : collecte des cotisations, affichage syndical, droit de réunion supposant la mise à disposition d'un local (art. L.412-7 à L.412-10);

b) Possibilité pour les syndicats de désigner un délégué syndical qui anime la section syndicale et représente le syndicat auprès de l'employeur et dispose à cet effet d'un crédit d'heures de délégation et d'une protection spécifique contre un éventuel licenciement;

c) Possibilité pour le syndicat d'ester en justice et existence de dispositions d'ordre pénal sanctionnant les atteintes au libre exercice du droit syndical (délict d'entrave);

d) Exercice de certains droits reconnus aux syndicats dans l'entreprise soumis à un accord préalable avec l'employeur : ex. modalités de prélèvement des cotisations, utilisation du local syndical.

/...

E. Restrictions particulières. Droit de grève

241. Le droit de constituer des syndicats n'est pas reconnu aux membres des forces armées.

242. Par contre, il a été reconnu aux agents de l'Etat par l'ordonnance No 59-244 du 4 février 1959. Un décret récent No 82-447 du 28 mars 1982 définit les modalités d'application du droit syndical dans la fonction publique, dont bénéficient également les membres de la police. Cependant, ces derniers n'ont pas le droit de grève, alors que ce droit est reconnu explicitement aux salariés par le Code du travail (L.521-1 : "la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute imputable au salarié").

F. Progrès accomplis par la loi du 28 octobre 1982

243. Les progrès suivants sont à souligner :

- a) Possibilités de constituer une section syndicale étendue à toutes les entreprises quelle que soit leur taille; possibilité de désignation du délégué du personnel comme délégué syndical dans les entreprises de plus de 10 salariés;
- b) Augmentation du nombre des délégués syndicaux;
- c) Création d'un délégué syndical supplémentaire (cadre) dans les entreprises d'au moins 500 salariés;
- d) Création d'un délégué syndical central dans les entreprises de moins de 2 000 salariés ayant au moins deux établissements de 50 salariés. Dans les moins de 2 000 ayant aussi deux établissements, possibilité de désigner l'un des délégués syndicaux d'établissement comme délégué syndical central;
- e) Augmentation des crédits d'heures de délégation alloués aux délégués syndicaux pour l'exercice de leur mandat;
- f) Principe de liberté de circulation du délégué syndical à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise;
- g) Renforcement de la protection dont bénéficient les délégués syndicaux par l'affirmation d'un droit à réintégration et indemnisation dans l'hypothèse d'un licenciement irrégulier.

IV. ARTICLE 9. DROIT A LA SECURITE SOCIALE

244. L'exposé ci-après concernant l'application en France de l'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels comprend :

- a) Un exposé général des droits en matière de sécurité sociale, tels qu'ils ont été améliorés entre 1980 et 1981;

/...

- b) Les modifications apportées à la législation nationale de sécurité sociale depuis 1974 en ce qui concerne les prestations familiales;
- c) L'évolution des prestations de chômage pendant la période 1974-1984;
- d) Une fiche récapitulant les améliorations apportées dans les différentes branches de la sécurité sociale au cours des années 1981-1983.

A. Exposé général des droits en matière de sécurité sociale (1980-1981)

245. Des dispositions d'ordre réglementaire sont intervenues pour l'application de la loi du 2 janvier 1978 relative à la généralisation de la sécurité sociale et instituant un régime d'assurance personnelle. Il s'agit des décrets Nos 80548 et 80549 du 11 juillet 1980, qui assurent l'égalité de traitement pour les ressortissants étrangers en séjour régulier en France. Les affiliés qui entrent dans le champ d'application personnel de la loi et des décrets précités bénéficient du service des prestations en nature, de l'assurance maladie-maternité, du régime général des travailleurs salariés. La charge des cotisations est, en principe, laissée à l'assuré en appréciation de ses ressources; néanmoins, une prise en charge peut être effectuée soit par une caisse d'allocations familiales lorsque l'assuré est également allocataire d'une prestation familiale, soit par l'aide sociale en cas d'insuffisance de ressources.

246. Au cours des années 1980 et 1981, les pouvoirs publics ont pris un certain nombre de mesures tendant à maintenir certains droits et à en améliorer d'autres, dans toutes les branches de sécurité sociale.

Assurance maladie-maternité

247. La loi du 28 décembre 1979 relative au maintien des droits en matière de sécurité sociale de certaines catégories d'assurés prolonge de trois à 12 mois le maintien des droits aux prestations de maladie-maternité et décès de toutes les personnes qui cessent d'appartenir à un régime obligatoire.

248. Le décret du 25 mars 1980 facilite l'ouverture des droits aux prestations de l'assurance maladie-maternité et décès puisque deux conditions alternatives suffisent pour en bénéficier - soit avoir effectué une période de travail salarié limitée à un certain nombre d'heures dans une période de référence, soit avoir versé un certain montant de cotisations assises sur des rémunérations dont la valeur de référence est le SMIC-horaire.

Prestations de vieillesse

249. Un effort très important a été consacré à une revalorisation substantielle des prestations servies aux personnes âgées. C'est ainsi que les mesures de juillet 1981 ont permis une amélioration du montant du minimum vieillesse et de l'allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité (FNS) dans les conditions suivantes :

/...

Evolution des avantages minimaux de vieillesse et d'invalidité
du 1er décembre 1979 au 31 décembre 1981

Avantage du au	1er déc. 1979 31 mai 1980	1er juin 1980 31 déc. 1980	1er jan. 1981 30 juin 1981	1er juil. 1981 31 déc. 1981
(Francs)				
Allocation non contributive	7 400	7 900	8 500	9 400
Allocation supplé- mentaire du FNS	7 200	7 700	8 500	11 000
Minimum vieillesse				
Personne seule	14 600	15 600	17 000	20 400
Ménage	29 200	31 200	34 000	40 800

250. Les prestations contributives ont été relevées aux échéances habituelles (1er janvier et 1er juillet de l'année civile), du montant de la hausse des prix.

Prestations aux familles

251. La disposition la plus importante en matière de prestations familiales est la loi du 17 juillet 1980 portant diverses mesures en vue d'améliorer la situation des familles nombreuses.

252. Ces nouvelles mesures s'intègrent dans un dispositif législatif en faveur des mères de famille et portent sur les trois points suivants :

a) Allongement, à compter du 1er juillet 1980, du congé de maternité à partir du troisième enfant (26 semaines, au lieu de 16 semaines pour les deux premiers enfants);

b) Création, à compter du 1er juillet 1980, de l'allocation postnatale, qui vise à majorer les anciennes allocations postnatales, en cas de naissance d'un troisième enfant;

c) Institution, à partir du 1er janvier 1981, d'un revenu minimum familial en faveur des familles comptant au moins trois enfants.

/...

253. Elles s'ajoutent aux mesures traditionnelles de revalorisation des prestations familiales, avec un effort particulier au 1er juillet 1981, qui apparaissent dans le tableau ci-dessous.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Total mensuel par famille				
Barème au 1er juillet 1981				
Nombre d'enfants à charge	Pourcentage de la BMAF a/	(Francs)	Pourcentage de la BMAF a/	(Francs)
2	23	251,44	25,5	317,73
3	65	710,61	71,5	890,89
4	102,5	1 120,58	112,5	1 401,75
5	138	1 508,68	151,5	1 887,69
Majoration pour enfant de :				
10 à 15 ans	9	98,39	9	112,14
plus de 15 ans (Montant mensuel)	16	174,92	16	199,36

a/ Base mensuelle de l'allocation familiale.

ALLOCATION POSTNATALE

	Avant le 1er juillet 1980	Après le 1er juillet 1980	Au 1er juillet 1980
Versée en trois fractions après la naissance			
Première fraction	1 233,70 (130%)	2 011,58 (184%)	2 292,64 (184%)
Deuxième et troisième fractions	710,61 (65%)	415,43 (38%)	473,48 (38%)
Majoration naissance troisième enfant	Néant	4 996,15 (457%)	5 694,22 (457%)

/...

Prestations de survivants

254. En vue de faciliter, par l'apport d'un supplément de ressources, la réinsertion professionnelle du conjoint survivant qui ne peut, en raison de son âge, prétendre à un avantage de réversion, le gouvernement a introduit un élément complémentaire de protection sociale : l'assurance veuvage instituée par la loi du 17 juillet 1980.

255. Cette loi garantit au conjoint survivant de l'assuré affilié au régime général de sécurité sociale une allocation de veuvage, sous réserve qu'il réside en France et satisfasse à certaines conditions.

256. Elle assure l'égalité de traitement et limite l'ouverture du droit à des conditions d'âge (moins de 55 ans), de nombre d'enfants à charge ou élevés (un enfant élevé de 9 à 16 ans), de vie familiale (ne pas être remarié, ne pas vivre maritalement), de ressources (qui doivent être inférieures à un certain plafond). Cette allocation est servie temporairement.

B. Modifications apportées à la législation nationale de sécurité sociale depuis 1974 en ce qui concerne les prestations familiales

Création de nombreuses prestations de 1974 à 1981

257. L'allocation de rentrée scolaire, par la loi du 16 juillet 1974, permet aux familles de mieux faire face aux dépenses spécifiques à cette période de l'année. Cette prestation est versée sous condition de ressources pour chaque enfant d'âge scolaire entre 6 et 16 ans, aux bénéficiaires d'une prestation familiale.

258. La loi du 3 janvier 1975 en faveur de la famille jeune a créé les prêts aux jeunes ménages dans le but de les aider à s'installer : équipement mobilier et ménager, frais entraînés par la location ou l'accession à la propriété d'un logement. Les prêts sont octroyés sous certaines conditions d'âge et de ressources du ménage.

259. La création de l'allocation postnatale en 1975 remplace l'allocation de maternité qui imposait une limite d'âge ainsi qu'une durée maximum d'espacement des naissances.

260. Pour le versement de ces prestations, il est exigé la passation de trois examens du jeune enfant : le premier avant la fin de la première semaine, le second au cours du neuvième ou dixième mois, le troisième au cours du vingt-quatrième mois ou vingt-cinquième mois.

261. La loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées a remplacé d'anciennes prestations par :

a) L'allocation d'éducation spéciale (destinée aux enfants de moins de 20 ans, se compose d'une allocation de base et d'un complément variant suivant la gravité du handicap);

/...

b) L'allocation aux adultes handicapés (versée aux personnes présentant un taux d'incapacité de plus de 80 p. 100 ou reconnues dans l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle en raison de leur handicap). Cette allocation n'est pas une prestation familiale au sens juridique du terme mais est cependant versée par les Caisses d'allocations familiales (CAF). Son montant est égal à celui du minimum vieillesse. Elle est versée sous condition de ressources et de non cumul avec un avantage vieillesse ou d'invalidité.

262. L'allocation de parent isolé par la loi du 9 juillet 1976, apporte une aide temporaire aux personnes veuves, divorcées, séparées de droit ou de fait, abandonnées ou célibataires qui se retrouvent seules pour assumer la charge d'un enfant au moins.

263. L'allocation est versée pendant 12 mois consécutifs ou jusqu'à ce que le plus jeune enfant ait atteint trois ans. Elle est égale à la différence entre le montant du revenu garanti et l'ensemble des ressources de l'intéressé y compris certaines prestations familiales.

264. Institution de congé d'adoption (loi du 9 juillet 1976) de trois jours selon les mêmes formes que le congé de naissance.

265. L'aide personnalisée au logement par la loi du 3 janvier 1977 est destinée aux locataires accédant à la propriété, aux propriétaires occupants à condition que leur logement ait bénéficié d'aides de l'Etat ou de prêts conventionnés ou que le bail du logement s'engage à respecter certaines obligations précisées par une convention passée avec l'Etat.

266. Le complément familial (loi du 12 juillet 1977) versé depuis le 1er janvier 1978, se substitue à l'allocation de salaire unique de mère au foyer et à leurs majorations respectives ainsi qu'à l'allocation pour frais de garde.

267. Cette prestation est versée aux familles ayant la charge d'un enfant de moins de trois ans ou de trois enfants et plus, à condition que leurs ressources nettes imposables de l'année ne soient pas supérieures à un plafond.

Mesures portant extension du champ d'application des prestations familiales

268. Le Code de la sécurité sociale subordonnait le bénéfice des prestations familiales aux conditions de charge d'enfant (art. L.511), de résidence en France (art. L.511, 512, 513) et d'exercice d'une activité professionnelle. Cette dernière condition a été supprimée au 1er janvier 1978.

269. Ainsi l'ouverture du droit aux prestations familiales n'est plus soumise qu'à deux conditions :

- a) La charge effective et permanente d'un enfant;
- b) La résidence en France de l'allocataire et de l'enfant bénéficiaire.

/...

270. Le bénéfice de l'allocation d'orphelin (loi du 23 décembre 1970) s'étend à toute personne assumant la charge effective et permanente d'un enfant ou d'un enfant assimilé à un orphelin (par exemple, enfant dont l'un des parents ne paie pas sa pension alimentaire après divorce).

271. L'âge limite des versements des allocations familiales est fixé à 16 ans. La loi du 28 décembre 1979 modifiant l'article L.527 du Code de la sécurité sociale a prolongé le versement de ces prestations jusqu'à 17 ans pour les enfants à charge sans activité professionnelle et à 20 ans pour ceux qui suivent une formation professionnelle.

272. Le décret No 80-356 du 14 mai 1980 a porté la rémunération que peuvent percevoir les enfants sans qu'ils cessent d'être considérés comme à charge par leurs parents à 55 p. 100 du SMIC; ce seuil était précédemment fixé en fonction de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

Mesures d'aide aux familles nombreuses et aux familles défavorisées

273. Une majoration a été accordée à partir de 1979, aux familles nombreuses de 198 p. 100 de la base mensuelle de l'allocation familiale (BMAF), la première fraction des allocations postnatales étant versée pour chaque enfant né au delà du premier.

274. Le congé de maternité est prolongé de quatre à six mois pour la troisième naissance.

Mesures de protection de la mère de famille

275. La loi sur l'assurance veuvage du 17 juillet 1980 institue une allocation temporaire de veuvage au profit des conjoints survivants de certains assurés sociaux ayant ou ayant eu des charges de famille.

276. Pour bénéficier de cette allocation, ils devront remplir les conditions suivantes :

- a) Etre survivants d'un assuré social;
- b) Résider en France;
- c) Etre âgés de moins de 55 ans;
- d) Avoir ou avoir eu des charges de famille.

277. L'assurance vieillesse des mères de famille, créée par la loi du 3 janvier 1972, entendait prendre en compte la valeur sociale du travail accompli par la mère de famille en accordant à cette dernière la validation gratuite des années passées au foyer. Cet avantage est étendu aux mères de trois enfants bénéficiaires du complément familial.

278. L'assurance contre le risque de maladie est accordée aux familles à bas revenu dans une situation précaire et notamment aux mères de famille, aux femmes isolées, bénéficiaires d'une prestation familiale. La prise en charge totale ou partielle de la cotisation correspondante revient à la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF).

/...

Mesures portant simplification du choix de l'allocataire

279. A la suite de la suppression de la condition d'activité professionnelle effective depuis le 1er janvier 1978, une réforme importante est intervenue qui permet aux deux membres d'un couple de choisir lequel d'entre eux sera allocataire. A défaut de cette désignation l'épouse ou la concubine est l'allocataire, alors que dans l'ancienne réglementation l'allocataire était le chef de famille.

280. Ces dispositions ont été applicables à compter du 1er février 1979.

Période actuelle : depuis 1981

281. En 1981, la nouvelle politique familiale s'est traduite par une revalorisation sans précédent des prestations familiales, de relèvement du taux des allocations familiales, couplé avec une revalorisation de la base mensuelle de calcul des allocations familiales, qui s'est traduit par une augmentation des allocations familiales de 25 p. 100 au 1er juillet 1981, pour un coût de 3,2 milliards de francs; augmentation des prestations de logement de 50 p. 100 en deux étapes, pour un coût de 4,7 milliards.

282. En 1982, plusieurs textes améliorant diverses prestations familiales sont entrés en vigueur : essentiellement au 1er février 1982, remodelage du barème des allocations familiales en métropole comme dans les départements d'outre-mer, permettant une meilleure prise en compte des familles de deux enfants. A cette même date, en dérogation totale au blocage des prix et revenus alors en vigueur, la BMAF a été revalorisée de 6,2 p. 100 et surtout, le complément familial versé aux jeunes familles et aux familles nombreuses de revenus modestes a été revalorisé de 14,1 p. 100. La BMAF a été une nouvelle fois augmentée de 7,5 p. 100 au 1er janvier 1983 tandis que les allocations prénatales et postnatales et le complément familial conservaient leur niveau de juillet. L'ensemble de ces mesures a permis le maintien du pouvoir d'achat des prestations familiales sur un an.

283. Le rapport présenté en juin 1983 devant la Commission des comptes de la sécurité sociale montre que les dépenses de la CNAF se sont accrues en volume de 6,5 p. 100 en 1981 et de 11,2 p. 100 en 1982; un effort sans précédent a donc été réalisé pour revaloriser fortement les principales prestations.

284. A l'issue de cette remise à niveau, les augmentations intervenues en 1983 et prévues pour 1984 apparaissent nécessairement plus modérées, d'autant qu'elles interviennent dans un contexte de décélération sensible de la hausse des prix. Il n'en demeure pas moins que les dépenses de la CNAF sont passées de 76,5 à 127,4 milliards de francs entre 1980 et 1983 et qu'elles devraient croître cette année de plus de 3 p. 100 en volume.

285. En tout état de cause le montant des grandes prestations familiales d'entretien a augmenté entre le 1er mai 1981 et le 1er janvier 1984, respectivement, en francs courants et en francs constants :

a) Pour une famille de deux enfants de 10 ans de 77,41 et 35,8 p. 100;

b) Pour une famille de deux enfants dont un de moins de trois ans de 57,75 et 20,8 p. 100;

/...

c) Pour une famille de trois enfants dont un de plus de 10 ans et un de plus de 15 ans, de 45,83 et 11,7 p. 100.

286. Pour les prochaines années, cette priorité sera consacrée par le programme prioritaire d'exécution associé au IXème Plan qui se fixe trois objectifs principaux : la réorientation des aides en faveur des familles jeunes et des familles nombreuses; la conciliation de l'activité professionnelle et la vie familiale; l'amélioration de l'environnement familial, pour faciliter l'accueil et l'insertion des enfants.

287. Les perspectives générales de simplification des aides aux familles et de réforme du financement de la sécurité sociale sont incluses dans le livre blanc présenté à l'Assemblée nationale à la fin du mois de juin dernier. Ce document a pour objet, dans sa partie prospective, non pas de faire part de réformes décidées mais bien au contraire d'ouvrir le débat public sur l'avenir de notre système de protection sociale, ce qui n'avait pas été fait jusqu'ici; les partenaires sociaux seront donc consultés.

C. Evolution des prestations de chômage pendant la période 1974-1984

Période 1967-1979

288. Il existait pendant cette période un double système d'indemnisation du chômage, qui résultait de la Convention du 31 décembre 1958 signée par les partenaires sociaux et instituant le régime d'assurance chômage, ainsi que de l'ordonnance 67-580 du 13 juillet 1967, qui avait étendu à l'ensemble des travailleurs, le bénéfice du double système de l'aide de l'Etat et de l'assurance chômage et posé le principe du droit à un revenu de remplacement pour les travailleurs privés d'emploi.

Allocation d'aide publique

289. Le décret du 25 septembre 1967 pris pour l'application de l'ordonnance précitée avait fixé les conditions d'admission aux allocations d'aide publique. Les conditions d'admission ont peu varié jusqu'à la suppression de ces allocations en janvier 1979. Les allocations d'aide publique avaient le caractère d'une allocation d'assistance d'un faible montant conçu comme un minimum vital et financée par l'Etat.

Allocations d'assurance

290. Les prestations versées par le régime d'assurance chômage ont pendant cette période évolué sur plusieurs plans : allongement de la durée d'indemnisation; augmentation des taux d'indemnisation; revalorisation du salaire de référence; création de nouvelles prestations.

291. L'allocation spéciale destinée à indemniser les salariés licenciés, est créée dès 1967, le taux est de 40,25 p. 100 pendant les trois premiers mois puis de 35 p. 100 ensuite.

/...

Garantie de ressources

292. Les partenaires sociaux signent le 27 mars 1972 un accord garantissant aux salariés licenciés âgés de plus de 60 ans, 70 p. 100 de leur salaire journalier de référence. En juin 1977, un nouvel accord étendait le bénéfice de cette prestation aux salariés démissionnaires âgés de plus de 60 ans.

Allocation supplémentaire d'attente

293. La crise qui s'aggrave à partir de 1974 entraîne de nombreux licenciements. Il est décidé qu'une nouvelle prestation viendra en aide aux licenciés économiques en maintenant intégralement leurs ressources pendant un an.

294. Cette nouvelle prestation, définie par un avenant du 31 octobre 1974, prend le nom d'allocation supplémentaire d'attente.

295. Ainsi, le chômeur "économique" reçoit pendant un an une allocation égale à 90 p. 100 de son salaire brut d'activité, ce qui correspond sensiblement à 100 p. 100 de la totalité de son salaire net.

296. Cette indemnisation se compose de trois allocations distinctes :

- a) L'allocation d'aide publique;
- b) L'allocation spéciale égale à 35 p. 100 de son salaire de référence;
- c) L'allocation supplémentaire d'attente qui constitue un complément.

Période de janvier 1979 à novembre 1982

297. Pendant la période précédente, la disparité des prestations de chômage servies aux demandeurs d'emploi ainsi que la coexistence de deux régimes d'indemnisation du chômage, entraînait un certain nombre de critiques de la part des demandeurs d'emploi auxquels chaque système d'indemnisation imposait des formalités doubles et disparates, et qui percevaient mal des différences de réglementation et de droits existants. Par ailleurs, les organisations signataires de la Convention du 31 décembre 1958 posaient le problème du désengagement financier de l'Etat dans l'indemnisation du chômage, alors que, compte tenu de l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi, les charges du régime d'assurance chômage s'étaient considérablement alourdies.

298. Compte tenu des problèmes évoqués, et de l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi, il devient nécessaire de procéder à une refonte du système d'indemnisation du chômage.

299. La loi-cadre du 16 janvier 1979 unifia le système d'indemnisation du chômage et confia la gestion de celui-ci au régime d'assurance chômage. Cette loi est articulée autour des principes suivants :

- a) L'unification des deux régimes entraînant la suppression des allocations d'aide publique au 31 décembre 1979;

/...

b) Le revenu de remplacement totalement pris en charge par le régime d'assurance chômage;

c) L'extension du champ d'application de celui-ci à l'ensemble des salariés;

d) Le financement du régime est assuré par une contribution des employeurs et des salariés, et d'autre part par une subvention globale forfaitaire de l'Etat.

300. Les prestations versées par le nouveau régime sont au nombre de quatre :

a) L'allocation forfaitaire versée principalement aux primo-demandes d'emploi et à certaines catégories particulières;

b) L'allocation de base versée en cas de licenciement;

c) L'allocation spéciale versée en cas de licenciement économique qui a désormais un taux réduit et connaît une dégressivité trimestrielle; elle est désormais de 65 p. 100 du salaire de référence pendant le premier trimestre, puis 60 p. 100, 55 p. 100 et 50 p. 100. A cette somme s'ajoute une part fixe de 20 francs qui a été périodiquement revalorisée;

d) L'allocation de fins de droits destinée à aider les chômeurs de longue durée.

301. Par ailleurs, le régime de garantie de ressources avait été maintenu tant en faveur des travailleurs licenciés que des démissionnaires.

302. En février 1981, compte tenu de l'accroissement de la durée du chômage et du nombre important de chômeurs non indemnisés par l'assurance chômage, était créée l'allocation de secours exceptionnelle égale au montant de la part fixe des allocations de chômage mais totalement financés par l'Etat.

Période de novembre 1982 à avril 1984

303. Toutefois le nouveau régime qui était entré en application le 1er juillet 1979 connut de graves difficultés financières qui conduisirent à dénoncer la Convention du 31 décembre 1958. Afin de contribuer à rétablir l'équilibre financier de l'UNEDIC, les pouvoirs publics prirent, dans le cadre du décret du 24 novembre 1982, un certain nombre de mesures d'économie portant notamment sur la réduction des durées d'indemnisation, la réduction du taux de l'allocation spéciale versée aux licenciés pour cause économique, ainsi que de la garantie de ressources et l'introduction de délais de carence.

304. Il convient de noter que la garantie de ressources fut supprimée du nombre des prestations versées par le régime d'assurance chômage de la loi du 5 juillet 1983.

305. Toutefois ce décret n'était destiné qu'à assurer un régime transitoire pour une période d'un an afin que les partenaires sociaux puissent étudier et conclure une nouvelle convention.

/...

306. A l'issue de négociations entreprises depuis octobre 1983, certains partenaires sociaux ont signé le 10 janvier 1984 un protocole définissant les dispositions à retenir dans une convention à intervenir pour la mise en place d'un nouveau régime d'assurance chômage à compter du 1er avril 1984. Une concertation a été ensuite engagée avec le gouvernement aboutissant le 9 février 1984 à la signature d'un relevé de conclusion par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés ayant participé à la négociation. A la suite de ce relevé, le gouvernement a pris l'ordonnance No 84-106 du 16 février 1984, qui institue un double système d'indemnisation du chômage mais géré par une institution unique.

307. A compter du 1er avril 1984, le nouveau dispositif d'indemnisation du chômage distinguera le régime d'assurance chômage financé par les cotisations employeurs-salariés qui prendra en charge les salariés licenciés ou arrivant au terme d'un contrat à durée déterminée.

308. Le régime ne prévoit que deux types d'allocations : l'allocation de base et l'allocation de fins de droits, l'allocation spécifique en faveur des salariés licenciés pour motif économique ayant été supprimée.

309. Le régime de solidarité financé par l'Etat, comprendra deux types d'allocations : l'allocation d'insertion principalement destinée aux primo-demandeurs d'emploi et l'allocation de solidarité qui prendra en charge les salariés sortant du régime d'assurance.

D. Améliorations apportées dans différentes branches de la sécurité sociale

Assurance maladie-maternité

310. La loi du 4 janvier 1982 prévoit un maintien des droits sociaux en faveur des chômeurs ayant cessé de percevoir des allocations de chômage tant qu'ils demeurent à la recherche d'un emploi.

Prestations d'invalidité

311. La loi No 82-599 du 13 juillet 1982 prévoit que la pension d'invalidité n'est transformée automatiquement en pension de vieillesse à l'âge de 60 ans que si l'assuré n'y fait pas opposition.

Prestations de vieillesse

312. Depuis l'intervention de l'ordonnance No 82-270 du 6 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite, l'assuré qui justifie d'au moins 150 trimestres d'assurance peut bénéficier d'une pension à taux plein dès l'âge de 60 ans.

313. Ce dispositif a été complété par la loi No 83-430 du 31 mai 1983 relative au minimum des pensions de vieillesse tendant à porter à un minimum les pensions de vieillesse des assurés demandant la liquidation de leurs droits au taux plein dès 60 ans.

/...

314. Ce nouveau minimum dont le montant est fixé par décret à 2 200 francs par mois pour 1983 tient compte de la durée d'assurance.

Allocations de chômage

315. Le décret No 82-991 du 24 novembre 1982 a modifié les conditions de versement des allocations de chômage.

316. Depuis le 1er avril 1983, l'allocation de garantie de ressources cesse d'être versée aux bénéficiaires âgés de plus de 60 ans et justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

317. D'autre part, ce décret a institué un délai d'attente avant le versement des allocations de chômage, ce délai comprenant un nombre de jours égal à la moitié du quotient des indemnités directement afférentes au licenciement et versées en sus des indemnités légalement obligatoires, par le salaire journalier de référence.

318. Enfin, les durées d'indemnisation varient désormais en fonction des durées d'affiliation au régime de l'assurance chômage et de l'âge de l'allocataire.

/...

ANNEXES a/

- I. Statistiques sur l'emploi et le marché du travail (décembre 1983).
- II. Statistiques sur le marché du travail (principales séries - juin 1981 à juin 1983).
- III. Rapport sur l'application de la Convention No 122 de l'OIT.
- IV. Rapports sur l'application des Conventions de l'OIT suivantes, dont les dispositions sont applicables dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française : Conventions Nos 3, 17, 18, 24, 35 et 36, 37 et 38, 2 et 44, 84, 87, 88, 95, 98, 26 et 99, 100, 115, 120, 122.

a/ Ces documents peuvent être consultés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, tels qu'ils ont été reçus du Gouvernement français.