

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉBATS PARLEMENTAIRES ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
7^e Législature

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983
(19^e SEANCE)

COMPTE RENDU INTEGRAL

1^{re} Séance du Mercredi 20 Avril 1983.

SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE M. MICHEL SUCHOD

1. — **Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement.** — Discussion d'un projet de loi (p. 399).

M. Moulinet, rapporteur de la commission des affaires culturelles.

M. Courrière, secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, chargé des rapatriés.

Discussion générale :

MM. Oehler,
Glssinger,
Le Ball.

M. le secrétaire d'Etat.

Clôture de la discussion générale.

Article unique. — Adoption (p. 405).

2. — **Ordre du jour** (p. 405).

PRÉSIDENCE DE M. MICHEL SUCHOD,
vice-président.

La séance est ouverte à dix heures.

M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

**MAINTIEN DES DROITS DES TRAVAILLEURS EN CAS
D' TRANSFERT D'ENTREPRISES, D'ETABLISSEMENTS
OU DE PARTIES D'ETABLISSEMENT**

Discussion d'un projet de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi portant mise en œuvre de la directive du conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement (n° 1373, 1396).

La parole est à M. Moulinet, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

M. Louis Moulinet, rapporteur. Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'Etat chargé des rapatriés, mesdames, messieurs, le conseil des Communautés européennes a adopté, le 14 février 1977, une directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement.

Les Etats membres de la Communauté européenne disposent d'un délai de deux ans pour mettre en œuvre les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires à son application en droit interne. Or, c'est seulement six ans après l'adoption de la directive par le conseil que le Parlement est appelé à se prononcer sur un projet de loi tendant à sa mise en œuvre en droit français. La précédente majorité ne s'était pas précipitée pour adopter cette directive qui apporte des garanties aux travailleurs, si bien que le Gouvernement français a été rappelé à l'ordre par la Commission. Nous sommes l'avant-dernier Etat membre à adopter cette directive dans notre législation.

Parmi les multiples problèmes posés par le transfert d'entreprises ou d'établissements, la directive touche à plusieurs aspects du droit du travail, et la législation française devait, de ce point de vue, faire l'objet d'adaptations différentes suivant les matières concernées.

D'abord, la résiliation du contrat de travail considérée comme étant du fait de l'employeur lorsque le transfert entraîne une modification substantielle du contrat. La jurisprudence découlait de l'application de l'article 1134 du code civil qui dispose : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. » Selon le Gouvernement, cette jurisprudence satisfait aux obligations imposées par la directive et il n'est pas besoin d'une mesure législative spécifique.

Ensuite, le maintien de la représentation des travailleurs lors des transferts d'entreprises. La loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel est venue combler une lacune de notre droit. La législation française est donc maintenant conforme à la directive européenne.

Troisième domaine : l'information et la consultation des salariés sur les causes et les modalités du transfert. La loi déjà citée du 28 octobre 1982 a retenu des mesures spécifiques aux transferts d'entreprises : l'information et la consultation du comité d'entreprise sont obligatoires en cas de modification économique ou juridique de l'entreprise.

Pour garantir le maintien des droits des travailleurs en cas de cession ou de transfert d'entreprises, le point le plus délicat est celui du transfert des contrats de travail. Actuellement, il est réglé par l'article L. 122-12 du code du travail, article fort court mais qui a donné lieu jusqu'à maintenant à une jurisprudence très abondante. C'est cet aspect du problème qui est visé par le projet de loi.

Cet article L. 122-12 dispose dans son deuxième alinéa : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Ce texte, inchangé depuis 1928, a donné lieu à une construction juridique abondante, je le répète, mais purement jurisprudentielle.

En 1934, dans l'arrêt Goupy, la Cour de cassation a donné l'orientation générale de son interprétation : le principe n'a pas pour objet la sauvegarde économique de l'entreprise mais la stabilité d'emploi des salariés. Cela signifie que s'il y a maintien de l'activité économique, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent avec le nouvel employeur mais le cessionnaire, c'est-à-dire le nouvel employeur, ne s'engage qu'à compter du jour où il reprend l'entreprise, le cédant devant assumer toutes les obligations et responsabilités nées du contrat pour la période antérieure au transfert, à moins qu'il en soit décidé autrement par convention avec le cessionnaire.

Quelques points supplémentaires doivent être précisés.

La notion de transfert, définie par l'article L. 122-12 et par la jurisprudence, est large : succession, cession — qu'il s'agisse de vente ou de location-gérance — fusion, scission, transformation de sociétés, succession d'adjudicataires d'un marché public ou privé, transformation d'un employeur privé en employeur public. L'essentiel est la poursuite de la même entreprise au sens économique du terme.

Les licenciements ne peuvent intervenir avant le transfert ou à l'occasion du transfert que dans certaines conditions. D'une part, ils ne doivent pas priver les salariés des droits que leur donne l'article L. 122-12 ou permettre au cessionnaire

de choisir les salariés qu'il souhaite reprendre ; d'autre part, ils doivent avoir fait l'objet d'une autorisation administrative.

Enfin, le cessionnaire n'est « tenu » qu'à compter de la date de la cession de l'entreprise. Pour les dettes et obligations antérieures à cette cession, les salariés doivent se retourner contre le cédant, c'est-à-dire contre l'employeur précédent.

Une jurisprudence constante a toutefois admis une exception à cette règle en matière de congés payés : ces derniers restent entièrement à la charge de l'employeur responsable de l'entreprise à la date où s'ouvrent les droits à congé et ce, quelle que soit son ancienneté en qualité d'employeur.

Quel est le contenu de la directive des Communautés européennes ?

Son champ d'application est plus restreint que celui de l'article L. 122-12. Elle donne en effet une définition limitative du transfert puisqu'elle prévoit que celui-ci résulte « d'une cession conventionnelle ou d'une fusion ». Tous les autres cas prévus par le droit français semblent donc exclus, notamment les procédures judiciaires et les successions d'adjudicataires.

Elle apporte, en revanche, une novation importante, puisqu'elle prévoit que les droits et obligations existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire. Cette disposition a pour objet évident d'assurer au salarié une garantie plus solide que le recours contre un ancien employeur qui peut être défaillant, insolvable ou avoir disparu.

Ces deux différences, entre le contenu de la directive et le droit français sont à l'origine du projet de loi qui est soumis à notre examen.

Ce projet tend à introduire un article L. 122-12-1 qui précise dans le sens du contenu de la directive les modalités d'application de l'article L. 122-12. Il a un champ d'application plus restreint que le deuxième alinéa de l'article L. 122-12. Il introduit deux exceptions.

La première exception s'appliquerait lorsque le transfert résulte d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, ce qui correspond à l'esprit et au texte de la directive européenne. Cette exception obéit à plusieurs justifications.

Depuis la loi du 10 juillet 1973, les salariés sont couverts par l'assurance sur la garantie des salaires contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail à la date de la décision prononçant le règlement judiciaire ou la liquidation de biens. Cette assurance intervient pour les créances nées avant le jugement, à concurrence d'environ 370 000 francs par salarié. Prévoir la prise en charge des dettes nées du fait du contrat de travail avant la reprise de l'entreprise n'aurait pas eu grande conséquence pratique.

Rien n'est changé aux obligations du cessionnaire à compter du jour où il reprend l'entreprise et où naissent pour lui toutes les obligations établies par la jurisprudence.

La deuxième exception vise les cas de substitution de prestataires de services intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Dès lors qu'un prestataire de service dans une entreprise, par exemple pour le nettoyage ou la gestion de la cantine, est substitué à un autre, la jurisprudence a décidé que le maintien de l'activité entraînait le maintien des contrats de travail en cours. La rédaction du projet de loi permet de rester dans le cadre de cette jurisprudence : le maintien du contrat de travail à compter du jour de la « succession » est confirmé. Mais on reste également dans le cadre de la directive, aux termes de laquelle la procédure mise en place ne joue que lorsqu'il y a un lien juridique entre les deux employeurs.

J'en viens à la charge des obligations. Conformément aux dispositions de la directive, le projet prévoit que le nouvel employeur est responsable, pour les contrats de travail qui subsistent, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date du transfert. Cette disposition apporte une garantie certaine aux salariés, qui auront nécessairement un interlocuteur auprès duquel faire valoir toutes leurs créances salariales.

Cependant, ce souci de sécurité en faveur des salariés doit s'accompagner d'un souci de justice envers l'employeur. Il n'y a pas de raison, en effet, que ce dernier supporte seul des charges induites que lui aura laissées l'employeur précédent : c'est pourquoi le deuxième alinéa de l'article unique du projet de loi prévoit que le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent.

Tel qu'il nous est proposé, le projet précise le droit français actuel, mais sans couvrir totalement le champ d'application existant de l'article L. 122-12 du code du travail, puisque les difficultés créées par la procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens ne sont pas prises en compte.

Or, nombreuses sont les entreprises qui subissent cette procédure, et nous n'avons pas l'intention de laisser leurs salariés sans protection. Le Gouvernement non plus, puisque les textes de loi traitant des entreprises en difficulté sont en fin d'élaboration et que, d'après nos informations, ils devraient être déposés sur le bureau de l'Assemblée assez prochainement.

Nous serions néanmoins rassurés si le Gouvernement, par votre intermédiaire, monsieur le secrétaire d'Etat, confiait les informations que nous avons recueillies et s'engageait à déposer sur le bureau de l'Assemblée avant la fin de cette session le projet de loi sur le traitement des entreprises en difficulté ainsi que celui sur le droit de licenciement.

Nous demandons également au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour un fonctionnement plus rigoureux de l'assurance sur la garantie des salaires, l'A. G. S., établie par la loi du 10 juillet 1973. Il nous a, en effet, été signalé que cet organisme n'a pas réglé les salaires dus dans une procédure de liquidation de biens ou un règlement judiciaire, par suite d'un blocage par les Assedic, auxquelles est confiée la sous-traitance de sa gestion. Il est inadmissible que des salariés appartenant à des entreprises en difficulté judiciaire ne soient pas indemnisés par l'A.G.S., et il le serait encore plus que cela se produise pendant le laps de temps qui s'écoulera entre la promulgation de ce projet et l'application des textes sur les entreprises en difficulté dont nous parlions auparavant.

Sur ce point également, le fonctionnement de l'A. G. S., nous attendons des garanties de votre part, monsieur le secrétaire d'Etat.

Enfin, un autre aspect mérite votre attention. Pendant toute la période de plein emploi et de croissance accélérée, les entreprises importantes se sont dessaisies de certains travaux, sous prétexte de rentabilité et de meilleure gestion, et les ont confiés à des prestataires de services; il s'agit, en général, du gardiennage, du nettoyage et de la gestion du restaurant d'entreprise. Avec la prolongation de la crise, nous commençons à assister au mouvement inverse et certains cas nous sont signalés d'entreprises qui liquident le contrat de nettoyage confié à un prestataire de services pour faire effectuer ce travail par leur propre personnel qu'elles évitent ainsi de licencier. C'est alors le prestataire de services qui est contraint de procéder à ces licenciements.

Cette formule de rapatriement dans l'entreprise d'activités données auparavant à des prestataires de services doit être examinée attentivement par vos services, monsieur le secrétaire d'Etat, et donner lieu à des directives précises aux directions départementales du travail afin que soient sauvegardés les intérêts des travailleurs. Sur ce point, nous souhaitons que vous puissiez vous engager.

Moyennant les précisions et garanties que vous ne manquerez certainement pas de nous donner, monsieur le secrétaire d'Etat, ce projet de loi met en règle notre pays avec la directive européenne et améliore notre juridiction. En accord avec la commission unanime, je demande donc à l'Assemblée de l'adopter.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, chargé des rapatriés.

M. Raymond Courrière, secrétaire d'Etat. L'intitulé du projet de loi dont votre assemblée aborde l'examen définit avec précision l'objet et les limites de ce texte.

Je commencerai mon propos par le second de ces deux points, c'est-à-dire par le rappel des limites qui ont été volontairement données à ce projet de loi. Il s'agit uniquement d'achever, sur un point bien particulier et très précis, la mise en conformité de notre législation nationale avec la directive adoptée par le conseil des ministres des Communautés européennes, en février 1977, et relative aux droits des salariés en cas de transfert d'entreprises.

L'article 8 de cette directive donnait aux Etats membres un délai de deux ans pour rendre leur droit et leurs pratiques internes totalement conformes aux dispositions de la directive. Ce délai est expiré depuis le printemps 1979 et le texte qui vous est proposé intervient donc avec un retard non négligeable.

Sans doute, pour expliquer ce retard peut-on invoquer deux arguments. Le premier, qui est essentiel, tient au fait que nous avons déjà dans notre appareil législatif, une disposition, d'ailleurs fort ancienne — l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail — dont l'objet est précisément d'assurer aux salariés la protection que la directive de 1977 a eu pour but d'étendre à l'ensemble des Etats membres de la C. E. E. Notre législation donnait donc aux salariés, bien avant la directive, la protection que celle-ci a entendu généraliser.

Certes — et j'ouvre une parenthèse sur ce sujet — l'application de cet article L. 122-12, sur lequel je vais revenir dans un instant, soulève parfois des problèmes très complexes, dus à

l'extrême diversité des situations qu'il peut concerner. De cette complexité, je ne veux pour preuve que les dizaines d'arrêts de cours d'appel et de la Cour de cassation qui interviennent chaque année sur le sujet. La matière est certainement difficile à cerner et la législation, sur ce point, c'est-à-dire l'article L. 122-12, pourrait sans aucun doute être améliorée. Je l'admets bien volontiers, mais je tiens à souligner la difficulté de l'opération.

Cet article L. 122-12 met en effet en jeu à la fois le droit des contrats, la législation sur les licenciements économiques, la législation sur la faillite et celle qui concerne la protection des créances salariales. Les modifications que l'on serait tenté d'y apporter auraient donc nécessairement des incidences dans ces différents domaines dont vous mesurez bien l'importance dans notre législation.

C'est pourquoi le texte que vous examinez ne vous propose pas une refonte de l'article L. 122-12. Nos obligations communautaires ne nous l'imposent pas et la complexité des problèmes à résoudre ne permet pas au Gouvernement de vous présenter d'ores et déjà une réforme d'ensemble de la matière.

A ce point de mon exposé, je répondrai à deux questions qui ont été posées par votre rapporteur.

M. Moulinet a d'abord évoqué les problèmes qui se posent lorsqu'une entreprise ayant sous-traité une activité la reprend à son compte. Ces problèmes, tout à fait réels, seront sans doute de plus en plus nombreux. C'est par l'application des principes qui ont été nettement dégagés par la jurisprudence à propos de l'article L. 122-12 qu'ils doivent être résolus.

Je rappelle rapidement que, selon cette jurisprudence, c'est la permanence de l'activité économique qui conditionne l'application de cet article. Je prendrai un exemple pour illustrer ces principes.

Une entreprise industrielle A qui a sous-traité le nettoyage des locaux à une entreprise spécialisée B décide de reprendre à son compte l'activité de nettoyage. Si le nettoyage des locaux continue de constituer une activité en tant que telle, il répond au critère d'application de l'article L. 122-12 et les salariés affectés au nettoyage pour le compte de l'entreprise spécialisée B doivent être repris par l'entreprise A. Si, à l'inverse, l'activité de nettoyage est supprimée en tant que telle et qu'elle est dispersée entre les salariés de l'entreprise A — ce peut être le cas si, à la suite d'une réorganisation, le nettoyage est effectué par les salariés productifs — l'article L. 122-12 n'est pas applicable.

Je ne multiplierai pas les exemples mais je suis tout à fait conscient des difficultés auxquelles peuvent donner lieu certaines situations. Les services du travail et de l'emploi y sont d'ailleurs très attentifs et, dans les cas particulièrement difficiles, des instructions leur sont données.

M. Moulinet m'a ensuite interrogé sur l'intervention de l'A. G. S. à propos des entreprises en difficulté.

Le projet relatif au règlement judiciaire des entreprises en difficulté que j'ai évoqué tout à l'heure fait partie d'un ensemble de quatre textes concernant les difficultés des entreprises, qui seront défendus par M. le garde des sceaux.

Le premier, qui traite de la prévention et du règlement amiable des difficultés des entreprises, a été récemment déposé sur le bureau de votre assemblée. Il porte le numéro 1398.

Celui qui concerne le traitement des difficultés des entreprises est le deuxième projet de la réforme d'ensemble. Sa préparation n'est pas encore achevée mais elle est déjà très avancée puisque le Conseil d'Etat sera saisi du projet la semaine prochaine et que le conseil des ministres l'adoptera en principe à la fin du mois prochain.

Je resterai bref sur les caractéristiques générales de ce projet, afin de ne pas anticiper sur la discussion à laquelle il donnera lieu, mais je peux vous indiquer qu'il prévoira une réforme complète des procédures collectives.

Pour ce qui concerne les créances salariales, le système de garantie mis en œuvre par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés est également entièrement revu. Le nouveau mécanisme prévu devrait permettre de régler les problèmes que vous avez soulevés.

Il s'agit d'abord du cas particulier des artisans d'Alsace et de Moselle.

Ainsi que vous l'avez signalé, toute personne peut actuellement y être mise en règlement judiciaire ou en liquidation des biens, y compris les artisans, alors que sur le reste du territoire national, cette possibilité est limitée aux commerçants et aux personnes morales de droit privé, ce qui exclut les artisans. Or, selon les dispositions du code du travail, l'A. G. S. ne couvre que les salariés des commerçants ou des personnes morales de droit privé, à l'exclusion, par conséquent, des artisans.

La disparité qui existe en Alsace et en Moselle entre les cas de mise en règlement judiciaire ou en liquidation des biens et les cas d'intervention de l'A. G. S. est évidemment source de difficulté. Le projet de loi relatif au règlement judiciaire des entreprises prévoit une unification du régime applicable en Alsace-Moselle et sur le reste du territoire. Les artisans seront désormais inclus dans le champ d'application des procédures collectives — et ce sur l'ensemble du territoire — et le champ d'application de l'intervention de l'A. G. S. sera calqué sur celui des procédures collectives.

Il s'agit ensuite des conditions d'intervention de l'A. G. S. lorsqu'il y a poursuite d'exploitation. Selon l'article L. 143-11-1 du code du travail, l'A. G. S. ne garantit que les créances nées à la date d'ouverture de la procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. Elle garantit également les créances résultant des licenciements prononcés dans les huit jours du jugement, ou dans les trois mois s'il n'y a pas de poursuite de l'exploitation. Ce système laisse donc de côté les licenciements qui interviennent plus tard — en particulier en cas d'échec de la poursuite d'exploitation — ainsi que les créances salariales nées au cours de la poursuite d'exploitation.

La réforme du système permettra de remédier à ces anomalies. Je peux donc prendre l'engagement, devant l'Assemblée, monsieur le rapporteur, que le Gouvernement demandera une première lecture de ce texte avant la fin de la session en cours.

Ces points précisés, j'en viens au second argument qui explique aussi notre retard.

Comme son intitulé le laisse clairement entendre, la directive tendait à rapprocher les législations des Etats membres, ce qui supposait une démarche analogue dans le temps de la part de tous les Etats afin que l'obligation de résultat qui leur était imposée soit satisfaite à peu près partout en même temps. Si, à ce jour, presque tous les Etats membres satisfont, pour l'essentiel, aux obligations de la directive, ce n'est que durant les années 1979, 1980 et 1981 que la plupart d'entre eux ont adopté les législations spécifiques rendues nécessaires par la directive. Notre retard est donc relatif.

J'ajoute enfin que, pour deux articles de la directive qui concernent les représentants du personnel, des dispositions ont été insérées dans la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel. Ainsi, en cette matière, notre législation est d'ores et déjà totalement en harmonie avec la directive.

C'est cette harmonisation qu'il est absolument nécessaire d'achever rapidement. Une avancée essentielle en matière de droits des travailleurs a été réalisée, sur le plan interne, par les nombreux textes législatifs adoptés en 1982. Il serait d'autant plus anormal que, sur un point limité, nous continuions de négliger nos engagements communautaires. C'est pourquoi le Gouvernement vous demande de voter ce texte, afin de régler définitivement cette question.

Venons-en maintenant au contenu même du texte.

M. le rapporteur en a présenté une analyse très précise qui montre bien la portée juridique de la mesure dont il s'agit.

Je veux néanmoins revenir quelques instants sur l'article L. 122-12 du code du travail, puisque c'est par lui que l'un peut éclairer l'objet de l'article L. 122-12-1.

L'article L. 122-12 est destiné à éviter que les aléas juridiques qui affectent l'employeur n'affectent également les contrats de travail des salariés. Il serait, en effet, anormal qu'en cas de vente ou de fusion d'entreprises, de succession, ou de mise en location-gérance d'un fonds, le premier employeur puisse tirer argument de cette opération juridique pour licencier tous les salariés, le second employeur réembauchant, tout de suite après, une partie, ou même la totalité des salariés pour occuper les mêmes emplois mais à des conditions entièrement différentes. Dès lors que l'objet économique de l'entreprise reste le même, dès lors qu'elle continue à assurer la même production ou à fournir les mêmes services, les contrats des salariés occupés à cette production ou à ces services doivent être maintenus au niveau de droits qu'ils ont déjà atteint. L'aléa qu'est le changement juridique d'employeur ne doit pas remettre en cause la continuité du lien contractuel.

Tel est le principe posé par l'article L. 122-12 auquel la jurisprudence a donné une interprétation à la fois extensive dans l'intérêt des salariés, mais également complexe et nuancée du fait de la multiplicité des situations qu'engendre la transformation du tissu économique de notre pays.

Or, jusqu'à présent, la jurisprudence a aussi considéré que chacun des deux employeurs successifs devait satisfaire aux obligations qui lui incombent pour la période où il était effectivement employeur. Les obligations du premier employeur cessent au moment du transfert, celles du second commencent au même moment. Cette position est sûrement fondée d'un point de vue logique et de bon sens. A l'expérience, il s'est avéré

cependant qu'elle comportait certains inconvénients. En cas de dettes salariales restées impayées par le premier employeur, le salarié devait se retourner contre celui-ci et ne pouvait tenter de recouvrer sa créance auprès du second employeur. Pourtant, une fois le transfert opéré, le premier employeur peut être plus difficile à assigner en justice ou le salarié plus hésitant à engager une telle action.

Pour éviter ce risque, l'article 3 de la directive a prévu un transfert automatique au cessionnaire des obligations qu'avait le cédant à l'égard de ses salariés. Donc, si un litige s'est élevé à propos du calcul de tel ou tel élément de la rémunération avant le transfert et n'est pas encore tranché au moment du transfert, ou même si le salarié s'aperçoit, après le transfert, qu'un troisième mois ou des indemnités complémentaires en cas de maladie ont été calculés par le cédant sur des bases inexactes, c'est le second employeur qui devra assumer les conséquences pécuniaires de ces obligations.

Sur ce point essentiel, la divergence entre notre jurisprudence et les termes de la directive ne pouvait être réglée, étant donné la nature du problème, que par une loi et c'est donc l'objet de l'article L. 122-12-1. Le projet de loi assortit toutefois ce principe nouveau de deux exceptions et il le complète par une précision.

En ce qui concerne les exceptions, je tiens d'abord à préciser un point important : elles n'ont aucunement pour effet de remettre en cause l'applicabilité de l'article L. 122-12 aux deux séries de cas dont il s'agit. Le droit actuel reste donc inchangé sur ce point ; il faut que cela soit tout à fait clair. Seule l'obligation nouvelle imposée au second employeur par l'article L. 122-12-1 ne s'appliquera pas dans ces deux cas.

Quels sont ces cas ?

Le premier est celui de l'ouverture d'une procédure collective de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. On sait qu'en application des articles L. 143-11-1 et suivants du code du travail c'est alors l'A. G. S. qui prend à sa charge les sommes restées impayées par le premier employeur.

Les conditions de cette intervention, je le précise, car le Gouvernement en est tout à fait conscient, soulèvent parfois des difficultés. Il est en effet des cas dans lesquels les salariés ne peuvent pas récupérer leurs créances salariales ou leurs indemnités de licenciement, alors que l'on pourrait penser que l'A. G. S. devrait intervenir. Cela tient au fait que les textes en vigueur comportent certaines imperfections auxquelles il est nécessaire de remédier. Tel sera précisément l'un des objets du projet de loi relatif au traitement des difficultés des entreprises qu'achève actuellement de préparer le ministère de la justice. Si le Gouvernement a, en quelque sorte, laissé les choses en l'état dans ce texte, c'est tout simplement parce qu'il n'a pas voulu anticiper sur le débat d'ensemble que le Parlement doit avoir dans quelques semaines sur ce sujet déterminant pour l'avenir de notre économie.

Ces précisions, monsieur le rapporteur, devraient vous donner satisfaction.

Le second cas où le principe ne jouera pas non plus est celui où deux employeurs se succèdent dans des marchés de prestations de services : nettoyage, gardiennage, restauration. Il s'agit en effet alors d'employeurs qui n'ont pas de rapports juridiques entre eux, puisqu'ils n'en ont qu'avec le donneur d'ouvrages. Malgré cette absence de lien juridique, la Cour de cassation a estimé que le second employeur devait néanmoins reprendre le personnel qui était occupé à l'activité faisant l'objet du marché. Il n'est évidemment pas question de remettre en cause cette interprétation hardie et extensive qui va bien au-delà de la directive de 1977. Mais on voit bien pourquoi, dans cette hypothèse, il ne faut pas imposer au second adjudicataire du marché de payer les dettes qu'aurait laissées l'adjudicataire précédent. On ne trouverait plus de soumissionnaire sérieux si celui-ci devait non seulement assurer la prestation prévue au marché mais, en plus, régler les salaires restés impayés par son prédécesseur.

Comme la directive ne s'applique pas à ce type de situation, nous avons donc voulu l'exclure du champ couvert par la règle nouvelle du transfert des obligations.

Le projet qui vous est proposé comporte enfin, au second alinéa du texte, une précision que la directive n'imposait pas mais qui paraît justifiée. Cet alinéa impose au premier employeur, c'est-à-dire au cédant, l'obligation de rembourser au second les sommes que celui-ci aura dû acquitter alors que le paiement en aurait incombé normalement au premier, sauf bien évidemment si le prix ou les conditions de la cession ont été fixés en tenant compte de ces sommes. Cette précision aboutit finalement au même résultat que la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation : c'est toujours le premier employeur qui supportera la charge financière des obligations qu'il a contractées à l'égard de ses salariés, ce qui paraît équitable. Mais la différence entre les deux systèmes juridiques

successifs est que désormais ce n'est pas le salarié qui devra tenter d'obtenir son dû auprès du premier employeur, c'est le second employeur qui pourra se retourner contre celui-ci.

Tel est l'objet de ce projet de loi dont l'adoption mettra enfin, comme je le soulignais tout à l'heure, notre droit en totale conformité avec la directive de février 1977 (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. Oehler.

M. Jean Oehler. Monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, le projet de loi sur lequel nous devons nous prononcer aujourd'hui tend à introduire dans le droit positif français la directive communautaire de 1977. C'est dire que nous ne sommes pas en avance et que la France est en infraction au droit communautaire. Nous entendrons sans aucun doute de nos collègues de l'opposition les raisons de ce manquement. A contrario, nous nous félicitons de l'initiative qu'a prise le Gouvernement de soumettre à l'Assemblée le présent projet.

Cela étant, et comme il s'agit d'un article très important du code du travail, je profite de ce débat — et j'en prends la liberté, monsieur le secrétaire d'Etat — pour vous faire part de mes observations concernant cet article.

La modification que vous proposez tend à imposer au nouvel employeur des obligations qui incombait à son prédécesseur avant le transfert des salariés. Les salariés pourront ainsi obtenir du nouvel employeur le paiement des salaires restant dus par l'ancien employeur. Cette règle ne s'appliquera pas en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens.

On peut dès lors se demander, bien que nous soyons persuadés du bien-fondé de ce dispositif, si le fait de libérer le repreneur des dettes relatives aux salaires dus par le précédent employeur ne risque pas d'inciter le repreneur potentiel à attendre que l'entreprise soit déclarée en règlement judiciaire ou en liquidation de biens.

Deuxième observation : dans l'hypothèse où le fonds de garantie des salaires intervient, il importe de préciser que les salaires ne sont payés que dans un délai de quinze jours suivant le règlement déclaratif et, pour les autres créances nées du contrat de travail, trois mois et huit jours après le jugement.

La question est de savoir comment, à l'avenir, sera résolu le problème des salariés des entreprises en règlement judiciaire ou en liquidation de biens qui ont poursuivi l'exploitation après le jugement. A l'heure actuelle, l'association pour la gestion de régime d'assurance des créances des salariés peut refuser d'en assumer la responsabilité. Cette question est très importante, et j'ai pu m'en rendre compte encore récemment à l'occasion de l'examen du dossier de la Cellulose de Strasbourg. Elle est essentielle pour les salariés auxquels on refuse le paiement des salaires et n'est pas moins importante pour le repreneur.

Troisième observation concernant uniquement nos trois départements de l'Est : en vertu de la disposition de l'article 22 de la loi du 13 juillet 1967, le fonds de garantie des salaires n'intervient pas lorsqu'il s'agit d'une entreprise artisanale et que le règlement judiciaire ou la liquidation de biens ont été déclarés comme consécutifs à une faillite personnelle.

Compte tenu du fait que, dans nos trois départements de l'Est, les entreprises artisanales ressemblent souvent à des P.M.E., on voit les risques dont peuvent être menacés les salariés de ces entreprises.

Voilà pour les observations concernant le projet de loi.

Mais je profite de cette occasion, monsieur le secrétaire d'Etat, pour soulever la question de fond de l'article 122-12 du code du travail. Car, si nous ne reconnaissons pas l'aspect positif de cet article, il n'en reste pas moins qu'il nous interpelle à plus d'un titre. Est-ce le fait qu'il date de 1928 ? Est-ce le fait de la jurisprudence des tribunaux de commerce qui laisse peu de place aux considérations sociales ? Est-ce le fait de la conjoncture ?

Forcé est de reconnaître que ce texte ne constitue, dans sa version actuelle, qu'une pseudo-garantie de l'emploi pour le salarié.

Premièrement, parce qu'il n'interdit pas le licenciement immédiat des salariés après reprise des contrats par le nouvel employeur.

Deuxièmement, parce qu'il n'interdit même plus aujourd'hui les licenciements antérieurs au transfert, la jurisprudence considérant que, même dans ce cas, le licenciement n'est pas automatiquement illicite.

Troisièmement, parce que, dans le cas de rapatriement de l'activité cédée à une entreprise de prestation de services par une entreprise ayant des problèmes d'emploi, la situation des salariés de l'entreprise de prestation de services est incertaine.

Quatrièmement, enfin, parce que le retour des contrats de travail de l'entreprise locataire-gérante d'un fonds de commerce

au propriétaire de ce fonds, en cas de cessation d'activité, pose de graves problèmes aux salariés lorsque la société propriétaire du fonds n'a plus d'activité.

Sur ces deux derniers points, j'ai d'ailleurs déposé des questions écrites.

Telles sont, monsieur le secrétaire d'Etat, les quelques observations que me semble appeler cet article. Ces observations rejoignent pour l'essentiel les préoccupations de mon collègue, Louis Moulinet, et bien que nous soyons conscients que le débat d'aujourd'hui n'est consacré qu'à l'introduction de la directive communautaire dans le droit français, il nous paraissait indispensable de vous faire part de ces réflexions.

Ces observations présentées, et compte tenu des précisions fournies par M. le secrétaire d'Etat, le groupe socialiste votera ce projet de loi. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. La parole est à M. Gissingier.

M. Antoine Gissingier. Monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, ce projet de loi répond à une directive européenne concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

En fait, ce projet de loi ne fait que préciser le droit français et, comme l'a indiqué M. le rapporteur, il ne résout en rien les difficultés provenant des licenciements ou des problèmes posés par les entreprises en difficulté.

La directive précise les responsabilités et les obligations du nouvel employeur, obligations qui incombait auparavant à l'ancien employeur, et cela à compter de la date du transfert. Par obligations, nous entendons le respect des conventions collectives, le versement des salaires et indemnités, le paiement des congés payés, etc.

Je souhaite appeler votre attention, monsieur le secrétaire d'Etat, sur deux points. Vous avez d'ailleurs déjà répondu sur l'un d'eux.

Le problème des salaires non payés, d'abord. Si une entreprise en règlement judiciaire vient d'être reprise, le repreneur n'a aucune obligation en ce qui concerne les dettes relatives aux salaires et aux congés payés, car l'assurance sur la garantie des salaires se substitue à lui pour couvrir le risque de non-paiement des sommes dues.

Mais cette substitution n'intervient pas lorsqu'il s'agit de salariés d'une entreprise artisanale. C'est là un problème d'ordre général. Sauf erreur de ma part, monsieur le secrétaire d'Etat, les entreprises artisanales ne sont pas couvertes par l'A.G.S. dans la législation actuelle. Or, le problème est particulièrement grave dans les régions de l'Est où les entreprises artisanales peuvent regrouper plusieurs centaines de salariés. Mais, monsieur le secrétaire d'Etat, vous avez annoncé qu'un projet de loi permettrait de faire face aux difficultés, ce dont je vous remercie à l'avance.

Je veux aussi évoquer le problème du remboursement des sommes acquittées par le nouvel employeur. Le deuxième alinéa de l'article 122-12-1 du code du travail prévoit que le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le repreneur. En effet, en cas de transfert, le nouvel employeur est l'unique interlocuteur auprès duquel les salariés feront valoir leurs créances. Je poserai une question très simple : les sommes dues pour les congés payés par l'ancien employeur sont-elles ou non comprises dans les montants remboursés ? Je crois, monsieur le secrétaire d'Etat, qu'il y aurait intérêt à préciser que les sommes à rembourser concernent bien les salaires et les congés payés. En effet, je donnerai un exemple précis : une entreprise vient d'être reprise au mois de mai et le repreneur a dû faire face aux congés payés. Or, c'est l'ancien employeur qui aurait dû constituer les réserves nécessaires pour payer ces congés payés. Il serait donc souhaitable que le deuxième alinéa de l'article L. 122-12-1 précise bien ce point. J'espère que votre réponse nous éclairera sur ce point.

Ce projet de loi sera voté par le groupe du rassemblement pour la République dont je suis le porte-parole. Ce projet d'harmonisation concerne tout particulièrement les régions frontalières toujours très sensibles au contenu des directives du conseil des Communautés européennes. Je représente en particulier la région dite des « trois frontières » où se rencontrent les économies de la République fédérale d'Allemagne, de la Suisse et de la France. Je regrette que ce texte ne puisse s'appliquer aux Suisses, ceux-ci n'étant pas membres de la Communauté européenne.

Une dernière question, enfin, à laquelle vous avez d'ailleurs déjà répondu en partie, monsieur le secrétaire d'Etat. J'aimerais que vous précisiez quand les autres Etats membres feront appliquer cette directive. En effet, si nous avons six ans de retard, j'ai l'impression que d'autres en avaient au moins quatre. (*Applaudissements sur les bancs du rassemblement pour la République.*)

M. le président. La parole est à M. Le Bail.

M. Georges Le Baill. Monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, le développement économique et la naissance du Marché commun ont entraîné, tant sur le plan communautaire que sur le plan national, une croissance rapide du processus de concentration des entreprises dès la fin des années soixante.

Les autorités communautaires ont tout d'abord tenté de régler les différents problèmes posés par ces concentrations au regard des règles de la concurrence ou du droit des sociétés.

Cependant, les premières personnes concernées par les fusions ou transferts d'entreprises ne sont pas les actionnaires, mais bien les travailleurs. Ceux-ci, en effet, courent toujours le risque de voir leur situation affectée par ces processus, et d'autant plus que les législations des différents États ne prennent pas suffisamment en considération leurs intérêts légitimes.

Aussi, en 1974, la Commission des communautés européennes présentait au Conseil un ensemble de directives proposant, en vertu de l'article 117 du traité de Rome, des dispositions législatives et réglementaires des États membres concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de fusion, transfert et cession d'entreprises.

La directive du conseil des Communautés adoptée le 14 février 1977 et qui résulte de cette proposition est fondée sur l'article 100 du traité de la C.E.E. en raison de l'incidence directe sur le fonctionnement du Marché commun que revêt une telle harmonisation réalisée. En effet, des disparités entre les législations des États membres quant aux conséquences des transferts d'entreprises créent sur le marché du travail des écarts nuisibles à l'établissement d'un véritable Marché commun ainsi que des distorsions dans les conditions de concurrence entre établissements nationaux et multinationaux de la Communauté. Une politique sociale communautaire apparaît bien comme la condition indispensable à la réalisation d'une véritable union économique.

Cette directive laisse aux États membres la faculté d'introduire ou d'appliquer des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables dans un délai de deux ans.

Aussi, aujourd'hui — presque dix ans après les propositions du docteur Hillyer — il nous appartient d'intégrer dans la législation française ces différentes dispositions.

Le texte communautaire tend d'abord à promouvoir un droit à l'emploi en renforçant les garanties préalables et postérieures au processus de concentration d'une entreprise.

En matière de garanties préalables, il énonce un ensemble de règles visant à l'information, à la consultation, voire à l'arbitrage du personnel dans l'entreprise avant la réalisation du transfert.

Ainsi que le rappelle notre rapporteur, la loi d'octobre 1982 réformant les institutions représentatives du personnel a répondu à la proposition communautaire.

En outre, l'article L. 122-12 de notre code du travail et sa jurisprudence — très abondante comme on l'a déjà indiqué — précisent les garanties de transfert de contrat de travail dans un champ d'application plus étendu et plus précis que celui de la directive communautaire. En effet, le texte de l'article L. 122-12 définit la modification de situation juridique de l'employeur, par « succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société ».

Enfin, la directive n'a pas régi seulement le droit à l'emploi, mais tend à renforcer également les garanties postérieures au processus de transfert par l'établissement d'une responsabilité solidaire entre le cédant et le cessionnaire.

Les systèmes juridiques de certains États membres, et il en est ainsi dans le cas de l'article L. 122-12, ont admis le principe de la division du risque selon lequel le cédant et le cessionnaire répondent séparément des dettes — tels des arriérés de salaires — contractées de leur chef et du fait du contrat de travail. La date de cession reste encore la ligne de partage des responsabilités et les dettes exigibles et non encore acquittées avant le transfert de l'entreprise du cédant restent à la charge de celui-ci.

Il nous appartient donc d'adopter ce nouvel article L. 122-12, conformément aux dispositions adoptées depuis plusieurs années par nos parlementaires italiens et allemands, dans l'intérêt d'une meilleure protection des travailleurs, plus particulièrement au moment où le cessionnaire n'est plus en mesure de s'acquitter de ses dettes à leur endroit.

Certes, comme le précise également notre rapporteur, nous ne résolvons pas ici la difficile question des entreprises en difficultés, qu'il nous importe d'examiner par ailleurs de façon appropriée, dans le cadre d'un projet de loi qui doit venir prochainement en discussion devant l'Assemblée, ainsi que nous l'a indiqué M. le secrétaire d'Etat.

Mais il nous apparaît nécessaire de souligner ici les garanties plus solides apportées aux salariés dans le cas de transfert de contrat de travail par l'adoption de ce projet.

De plus, cet article est non seulement en accord avec le traité de Rome, qui précise la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre et la collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, mais également avec notre souhait de résorber les inégalités existantes en adoptant un alignement communautaire sur les pays les plus favorables, comme nous le réalisons dans ce cas précis.

C'est en effet avant tout par une harmonisation par le haut de nos législations nationales que nous pouvons relancer une politique sociale européenne et, au-delà, en souhaitant que nos initiatives nationales aient un prolongement communautaire. Nous pourrions ainsi construire l'Europe des travailleurs et non pas seulement celle des marchands. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Raymond Courrière, secrétaire d'Etat. Je vais répondre aux questions qui m'ont été posées, en commençant par celles de M. Oehler relatives aux artisans exerçant leur activité en Alsace et en Lorraine.

Comme vous l'avez signalé, monsieur le député, toute personne peut en effet, actuellement, être mise en règlement judiciaire ou en liquidation de biens, y compris les artisans. Cela est spécifique à la région que vous représentez, et je comprends que vous soyez légitimement inquiet de cette situation, compte tenu des exemples que vous avez cités.

Sur le reste du territoire national, cette possibilité est limitée aux commerçants et aux personnes morales de droit privé, ce qui exclut les artisans. Or, selon les dispositions du code du travail, l'A.G.S. ne couvre que les salariés et les commerçants ou des personnes morales de droit privé, à l'exclusion des artisans. La disparité qui existe en Alsace-Moselle entre les cas de mise en règlement judiciaire ou en liquidation de biens et les cas d'intervention de l'A.G.S. est évidemment source de difficultés.

Sur ce point, le projet de loi relatif au règlement judiciaire des entreprises prévoit une unification du régime applicable en Alsace et en Moselle et sur le reste du territoire. Les artisans seront désormais inclus dans le champ d'application des procédures collectives, et cela sur l'ensemble du territoire. Et le champ d'intervention de l'application de l'A.G.S. sera calqué sur celui des procédures collectives.

Il s'agit, ensuite, des conditions d'intervention de l'A.G.S. lorsqu'il y a poursuite de l'exploitation. Selon l'article L. 143-11-1 du code du travail, l'A.G.S. ne garantit que les créances nées à la date d'ouverture de la procédure de règlement judiciaire ou de liquidation de biens. L'A.G.S. garantit également les créances résultant des licenciements prononcés dans les huit jours du jugement ou dans les trois mois s'il n'y a pas de poursuite de l'exploitation.

Ce système laisse donc de côté les licenciements qui interviennent plus tard, en particulier en cas d'échec de la poursuite de l'exploitation, et également les salaires nés au cours de la poursuite de l'exploitation. La réforme du système — c'est évident — permettra de remédier à ces anomalies. Je confirme donc à MM. Oehler, Gissinger et Le Baill que le Gouvernement prend l'engagement devant l'Assemblée de demander une première lecture de ce texte avant la fin de la session en cours. Sur ce point, messieurs les députés, vous avez donc entièrement satisfaction.

M. Oehler et M. Le Baill ont évoqué la possibilité de modification de l'article L. 122-12 du code du travail.

Comme je l'ai rappelé au début de la discussion, je suis tout à fait conscient de certaines insuffisances de cet article qui n'assure pas, dans tous les cas, une protection efficace des salariés. Monsieur Le Baill, je vous en donne acte. En particulier, dans le cas d'entreprises en difficulté qui doivent procéder à des réorganisations entraînant des licenciements ou lorsque est ouverte une procédure collective, des salariés peuvent être licenciés par le cédant ou le syndicat avant la reprise. C'est effectivement un problème, mais je ne pense pas qu'il puisse être réglé par la seule modification de l'article L. 122-12.

La solution doit être recherchée en amont de la difficulté, c'est-à-dire dans une consolidation des structures économiques et par une meilleure prévention des difficultés des entreprises. C'est à ces objectifs que tendent la politique économique du Gouvernement et les projets de loi sur la prévention et le traitement des difficultés des entreprises. Une fois ces textes votés et mis en application, une bonne partie des insuffisances actuelles de l'article L. 122-12 devraient se trouver atténuées, sinon disparaître. En tout cas, si une refonte de cet article se révélait nécessaire, c'est à la lumière de ces nouvelles mesures qu'elle devrait être opérée.

M. Gissinger et M. Oehler m'ont également interrogé sur les congés payés.

— 2 —

ORDRE DU JOUR

D'abord, au regard du droit du travail, c'est-à-dire des relations juridiques entre l'employeur et le salarié, ce qui est essentiel, c'est que les indemnités de congés soient effectivement versées aux salariés. Or cette question est bien réglée par la jurisprudence actuelle : les indemnités sont versées par la personne qui est l'employeur au moment où s'ouvre la période de congé.

Ensuite, le projet de loi va permettre au cessionnaire de tenir compte, au moment où seront discutées les conditions de la cession, de l'ensemble des charges financières qu'il aura à supporter à la place du premier employeur. Le montant des sommes qu'il aura à acquitter au titre des congés sera certainement pris en compte lors de cette discussion. En tous les cas, c'est une chose à laquelle il faut engager le cessionnaire. La jurisprudence étant formelle sur ce point, il ne peut pas y avoir de doute sur la charge qu'il aura à supporter.

Reste la question la plus délicate, celle de succession de prestataires de services. Dans ce cas, la jurisprudence ne permet pas au second adjudicataire du marché de se retourner contre le premier pour lui réclamer une partie des indemnités. Ce cas n'est pas réglé par le projet de loi. Il faudra, pour cela, modifier l'article L. 122-12. Le Gouvernement ne souhaite pas le faire actuellement pour les raisons que j'ai exposées, mais je ne doute pas que cela viendra en son temps.

M. Gissinger m'a également demandé comment la directive était mise en œuvre dans les autres Etats.

Des dispositions spécifiques ont été adoptées dans sept Etats membres. L'un d'eux, la Belgique, a respecté le délai de deux ans fixé par la directive et pris les dispositions nécessaires au 14 février 1979. Six autres Etats, le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la République fédérale d'Allemagne et le Royaume-Uni, se sont conformés à la directive entre 1979 et 1982, c'est-à-dire en dehors de ce délai. Dans deux Etats, la France et l'Italie, des lois antérieures répondaient partiellement à la directive. La Grèce, pour sa part, bénéficie d'un régime transitoire qui lui accorde des délais d'adaptation beaucoup plus longs.

Par conséquent, une large majorité des Etats membres a approuvé la directive.

En conclusion, je remercie l'ensemble des groupes de l'Assemblée d'avoir manifesté leur intention de voter le projet de loi.

M. le président. Personne ne demande plus la parole dans la discussion générale ?...

La discussion générale est close.

Aucune motion de renvoi en commission n'étant présentée, le passage à la discussion de l'article unique du projet de loi dans le texte du Gouvernement est de droit.

Article unique.

M. le président. « Article unique. — Il est inséré au chapitre II du titre II du livre I^{er} du code du travail un article L. 122-12-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-12-1. — A moins que la modification visée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 ne résulte d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution de prestataires de services intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de cette modification.

« Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux. »

Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'article unique du projet de loi.

(L'article unique du projet de loi est adopté.)

M. le président. Cet après-midi, à quinze heures, deuxième séance publique :

Questions au Gouvernement ;

Vote sans débat du projet de loi, adopté par le Sénat, n° 1210, autorisant la ratification d'une convention concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels (rapport n° 1403 de M. Guy Vadepied, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Vote sans débat du projet de loi, adopté par le Sénat, n° 1213, autorisant l'adhésion de la France à l'acte constitutif de la commission européenne de lutte contre la fièvre aphteuse (rapport n° 1404 de M. Pierre Raynal, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Vote sans débat du projet de loi n° 1216 autorisant la ratification d'une convention relative aux décisions de rectification d'actes de l'état civil (ensemble deux annexes) (rapport n° 1405 de M. Robert Mondargent, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Vote sans débat du projet de loi n° 1261 autorisant la ratification d'une convention consulaire entre la République française et la République socialiste du Viêt-nam (rapport n° 1406 de M. Michel Bérégovoy, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Vote sans débat du projet de loi n° 1262 autorisant la ratification d'un accord complémentaire à la convention générale entre la République française et la République d'Autriche sur la sécurité sociale (rapport n° 1407 de M. Pierre Raynal, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Vote sans débat du projet de loi n° 1263 autorisant l'approbation d'un accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Guinée équatoriale sur l'encouragement et la protection réciproques des investissements (rapport n° 1408 de Mme Lydie Dupuy, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Vote sans débat du projet de loi n° 1265 autorisant l'approbation d'un accord international sur l'étain (ensemble sept annexes) (rapport n° 1409 de M. André Bellon, au nom de la commission des affaires étrangères) ;

Discussion du projet de loi n° 1381 relatif aux enquêtes publiques (rapport n° 1432 de M. Robert de Caumont, au nom de la commission de la production et des échanges) ;

A dix-neuf heures quinze, discussion, soit sur rapport de la commission mixte paritaire, soit en deuxième et nouvelle lecture, du projet de loi autorisant le Gouvernement à prendre, par application de l'article 38 de la Constitution, diverses mesures financières.

A vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Suite de la discussion du projet de loi n° 1381 relatif aux enquêtes publiques (rapport n° 1432 de M. Robert de Caumont, au nom de la commission de la production et des échanges).

La séance est levée.

(La séance est levée à onze heures cinq.)

Le Directeur du service du compte rendu sténographique
de l'Assemblée nationale,

LOUIS JEAN.

