

N° 443

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1989-1990

Annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 1990

PROJET DE LOI

ADOPTÉ AVEC MODIFICATIONS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
EN NOUVELLE LECTURE,

*favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation
du régime des contrats précaires,*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la commission des Affaires sociales)

*L'Assemblée nationale a adopté avec modifications, en nouvelle
lecture, le projet de loi dont la teneur suit.*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (9^e législ.) : 1^{re} lecture - 1077, 1332, 960, 1392 et T.A. 303.
Commission mixte paritaire - 1520.
Nouvelle lecture - 1491, 1533 et T.A. 355.

Sénat : 1^{re} lecture - 344, 382 et T.A. 133 (1989-1990).
Commission mixte paritaire - 427 (1989-1990).

Travail

Article premier A.

Les dispositions de la présente loi ont pour objet de préciser dans quelles conditions il peut être dérogé au principe suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail.

Elles doivent avoir pour effet de faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables, sous contrat à durée indéterminée, et en favorisant l'infléchissement des comportements de gestion vers des pratiques d'adaptation interne fondées sur l'aménagement négocié de l'organisation du travail.

Elles instituent au profit des salariés concernés par ces formes d'emploi à caractère subsidiaire des mesures protectrices, sans préjudice des améliorations pouvant être apportées à leur statut dans le cadre de la négociation collective.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Article premier.

..... Conforme

Art. 2.

Après l'article L. 122-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 122-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-1-2. — Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

« Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« II. — La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié

recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

« III. — Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. »

Art. 3.

Après l'article L. 122-2 du code du travail, il est inséré un article L. 122-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-2-1. — Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique et dans les six mois qui suivent ce licenciement, un salarié ne peut être embauché par contrat de travail à durée déterminée pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

« Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

« Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

« Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

Art. 3 bis.

..... Conforme

Art. 4.

L'article L. 122-3-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-1. — Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

« Il doit, notamment, comporter :

« — le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 122-1-1 ;

« — la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

« — la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

« — la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;

« — l'intitulé de la convention collective applicable ;

« — la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

« — le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;

« — le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

« Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. »

Art. 5.

..... Conforme

Art. 6.

L'article L. 122-3-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-4. — Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

« Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

« Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

« Elle n'est pas due :

« a) dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

« b) dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;

« c) en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

« d) en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

Art. 7.

..... Conforme

Art. 7 bis A.

..... Supprimé

Art. 7 bis.

L'article L. 122-3-13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre premier du présent code. »

Art. 7 ter.

Après l'article L. 122-3-15 du code du travail, il est inséré un article L. 122-3-16 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-16. — Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application de la présente section en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

.....

TITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Art. 9.

..... Conforme

Art. 10.

I. — *Non modifié*

II. — Après l'article L. 124-2-1 du code du travail, il est inséré un article L. 124-2-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 124-2-2. — I. — La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 124-3.*

« *Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.*

« *II. — La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.*

« III. — Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 124-2-1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. »

Art. 10 bis.

..... Conforme

.....

Art. 12.

Après l'article L. 124-2-6 du code du travail, il est inséré un article L. 124-2-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-2-7. — Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, il ne peut être fait appel à un salarié d'une entreprise de travail temporaire pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

« Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survéance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

« Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

Art. 13 et 14.

..... Conformes

Art. 15.

L'article L. 124-4-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 124-4-4. — Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

« Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum de l'indemnité est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

« Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

« Elle n'est pas due :

« 1° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L. 124-2-1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit ;

« 2° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21 ;

« 3° si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure. »

.....

Art. 17 bis A.

..... Supprimé

Art. 17 bis.

« Après l'article L. 124-7 du code du travail, il est inséré un article L. 124-7-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-7-1. — Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à

durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre premier du présent code. »

Art. 17 *ter*.

L'article L. 124-20 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 124-20.* — Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Art. 18.

I. — *Non modifié*

II. — Il est créé, au chapitre premier du titre III du livre IX du code du travail, après l'article L. 931-12, une section II ainsi rédigée :

« *Section II.*

« *Congé de formation : dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée.*

« *Art. L. 931-13.* — Sans préjudice des dispositions de la section I ci-dessus, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section.

« Art. L. 931-14 à L. 931-20. — Non modifiés

III. — Supprimé

.....

Art. 20.

(Pour coordination.)

I. — Il est inséré à la fin du premier alinéa de l'article L. 950-2 du code du travail, dans la rédaction résultant de l'article 14 de la loi n° du relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail, la phrase suivante :

« Ce pourcentage est fixé à 2 % pour les entreprises de travail temporaire. »

II. — Après les mots : « en 1991, 1992 et 1993 », le troisième alinéa de l'article L. 950-2 du code du travail, dans la rédaction résultant de l'article 14 de la loi n° du précitée, est complété par la phrase suivante :

« Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 0,25 %. »

.....

TITRE IV

**SOUS-TRAITANCE
ET PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ILLICITES**

.....

Art. 23.

Après l'article L. 125-3 du code du travail, il est inséré un article L. 125-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 125-3-1. — Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec

accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

.....

TITRE IV *BIS*

AUTRES DISPOSITIONS

.....

TITRE V

[Suppression conforme de la division et de l'intitulé.]

Art. 27 à 29.

..... Conformes

.....

Art. 31.

(Pour coordination.)

Il est inséré, dans le code rural, un article 1154-1 ainsi rédigé :

« Art. 1154-1. — Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle définis aux articles 1146 et 1170 est mis, pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice si celle-ci au moment de l'accident est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article 1154. En cas de défaillance de cette dernière, ce coût est supporté intégralement par l'employeur. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le juge procède à une répartition différente, en fonction des données de l'espèce.

« Dans le cas où un salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et modalités d'application du présent article et notamment la part du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mise à la charge de l'entreprise utilisatrice ainsi que les documents que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent s'adresser sur leur demande. »

Art. 31 bis.

Le Gouvernement déposera au Parlement, avant le 31 décembre 1991, un rapport sur l'évolution du volume et des conditions du recours aux formes de travail précaire.

Ce rapport permettra d'apprécier les résultats de l'application des dispositions de la présente loi au regard des objectifs énoncés à l'article premier A, et de déterminer, si ces objectifs n'étaient pas atteints, les mesures législatives correctrices appropriées.

Ce rapport comportera également une étude sur les effets de la répartition dérogatoire des coûts des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

.....

Délibéré en séance publique, à Paris, le 27 juin 1990.

Le Président,

Signé : LAURENT FABIUS.