

PROJET DE LOI

adopté

le 29 juin 1990

N° 159  
**S É N A T**

---

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1989-1990

---

---

**PROJET DE LOI**

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT EN NOUVELLE LECTURE

***relatif au contrat à durée déterminée, au contrat de travail temporaire,  
à la sous-traitance et au prêt de main-d'œuvre illicite.***

*Le Sénat a modifié, en nouvelle lecture, le projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, dont la teneur suit :*

---

**Voir les numéros :**

**Assemblée nationale : (9<sup>e</sup> législ.) 1<sup>re</sup> lecture : 1077, 1332, 960, 1392 et T.A. 303.**

**Commission mixte paritaire : 1520.**

**Nouvelle lecture : 1491, 1533 et T.A. 355.**

**Sénat : 1<sup>re</sup> lecture : 344, 382 et T.A. 133 (1989-1990).**

**Commission mixte paritaire : 427 (1989-1990).**

**Nouvelle lecture : 443 et 445 (1989-1990).**

Article premier A.

..... Conforme .....

TITRE PREMIER

**DISPOSITIONS RELATIVES  
AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE**

.....

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. — I. — 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, notamment 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, notamment 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. 4.

..... Conforme .....

.....

Art. 6.

..... Conforme .....

.....

Art. 7 bis A.

Dans l'article L. 516-5 du code du travail, après les mots : « licenciements pour motif économique », sont insérés les mots : « ou sur la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ».

Art. 7 bis.

..... Supprimé .....

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 tendant au respect des dispositions de la présente section en faveur d'un salarié après avoir obtenu mandat de l'intéressé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. 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. 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, notamment à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitative-ment 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. 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 survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle, notamment 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. 15.

..... Conforme .....

.....

Art. 17 bis A.

Dans l'article L. 516-5 du code du travail, après les mots : « licenciements pour motif économique », sont insérés les mots : « ou sur

la requalification d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée ».

Art. 17 bis.

..... Supprimé .....

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 tendant au respect des dispositions du présent chapitre en faveur d'un salarié après avoir obtenu mandat de l'intéressé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

### TITRE III

#### DISPOSITIONS RELATIVES À 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. Cependant, les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus dans les professions agricoles au titre du 3° de l'article L. 122-1-1.

« Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux entreprises de production cinématographique, audiovisuelle ou de spectacle vivant.

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

III. — l'article L. 950-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises de production cinématographique, audiovisuelle ou de spectacle vivant sont redevables de la contribution définie à l'article L. 950-2 pour tous les salaires qu'elles versent sans considération de l'effectif des salariés qu'elles emploient. »

.....

Art. 20.

(Pour coordination.)

..... Conforme .....

.....

#### 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 après avoir obtenu mandat de l'intéressé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. 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**

.....

**Art. 31.**  
*(Pour coordination.)*

..... **Conforme** .....

**Art. 31 bis.**

..... **Conforme** .....

.....

*Délibéré, en séance publique, à Paris, le 29 juin 1990.*

*Le Président,*  
**Signé : ALAIN POHER.**