

N° 377

# SÉNAT

SECONDE SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1980-1981

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 17 septembre 1981.

## AVIS

PRÉSENTÉ

*Au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de Législation, du Suffrage universel, du Règlement et d'Administration générale (1) sur le projet de loi modifiant diverses dispositions du Code du travail relatives à l'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière.*

Par M. Charles de CUTTOLI,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Léon Jozeau-Marigné, président ; Jean Geoffroy, Pierre Carous, Louis Virapoullé, Charles de Cuttoli, vice-présidents ; Charles Lederman, Roland du Luart, Pierre Salvi, Baudouin de Hauteclocque, secrétaires ; Alphonse Arzel, Germain Authié, Marc Bécam, Roger Boileau, Raymond Bouvier, Lionel Cherrier, Félix Ciccolini, François Collet, Etienne Dailly, Michel Darras, Michel Dreyfus-Schmidt, Jacques Eberhard, Edgar Faure, François Giacobbi, Michel Giraud, Jean-Marie Girault, Paul Girod, Mme Cécile Goldet, MM. Jacques Larché, Jean Ooghe, Guy Petit, Hubert Peyou, Paul Pillet, Roger Romani, Marcel Rudloff, Pierre Schiélé, Franck Sérusclat, Edgar Tailhades, Raymond Tarcy, Jacques Thyraud.

Voir les numéros :

Séans : 367, 380 (1980-1981).

---

Travailleurs étrangers. — Emploi - Code du travail.

## SOMMAIRE

	Pages
<b>Introduction</b> .....	3
<p>Le présent projet de loi, dont la commission des Affaires sociales est saisie au fond, répond essentiellement à l'objectif de lutte contre l'immigration clandestine. Il doit être replacé dans le contexte de l'opération exceptionnelle de régularisation des travailleurs étrangers « sans papiers » qui doit prendre fin au 1<sup>er</sup> janvier 1982.</p>	
<b>I. — Les dispositions pénales (art. premier et 2 du projet de loi)</b> .....	5
1. <i>Les pénalités actuellement applicables en cas d'emploi de travailleurs étrangers clandestins sont peu dissuasives</i> .....	5
a) Les sanctions .....	5
b) Leur caractère peu dissuasif .....	6
2. <i>L'aggravation de ces pénalités, prévues par le projet de loi, se justifie donc pleinement</i> .....	6
a) Le bilan établi par la Mission de liaison interministérielle pour la lutte contre les trafics de main-d'œuvre .....	6
b) Le projet de loi .....	6
<b>II. — Les dispositions intéressant la relation de travail entre le travailleur clandestin et son employeur (art. 3)</b> .....	8
1. <i>Les atténuations apportées au principe de la nullité du contrat d'un étranger employé irrégulièrement</i> .....	8
a) La protection sociale de l'étranger .....	8
b) Les avantages pécuniaires qui lui sont reconnus .....	9
2. <i>L'extension, par le projet de loi, de la protection des travailleurs étrangers clandestins</i> .....	10
a) Les avantages sociaux .....	10
b) Les avantages pécuniaires .....	11
<b>Tableau comparatif (art. 3 du projet)</b> .....	13
<b>Amendement présenté par la Commission</b> .....	15

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent projet de loi, dont la commission des Affaires sociales est saisie au fond, constitue un volet d'un ensemble de textes dont l'objet commun est de redéfinir les conditions juridiques de l'immigration en France.

Ces textes ont le même double objectif :

1. *Lutter contre l'immigration clandestine.*

Celle-ci, en effet, ne peut être tolérée pour des raisons à la fois économiques (crise de l'emploi) et sociales (dans la mesure où les étrangers clandestins sont souvent condamnés à vivre dans des conditions humainement déplorables).

2. *Accroître, en contrepartie, les droits individuels et la sécurité juridique des étrangers résidant sur notre sol.*

A cet effet, deux réformes législatives nous sont proposées :

— l'une tend à une meilleure participation des étrangers à la vie associative. (Il s'agit du projet de loi n° 365 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association en ce qui concerne les associations dirigées en droit ou en fait par des étrangers, qui a donné lieu au rapport n° 570 de votre commission des Lois) ;

— l'autre vise principalement à renforcer les garanties des étrangers qui font l'objet d'une expulsion ou d'un refoulement. (Il s'agit du projet de loi n° 366 relatif aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France).

Le présent projet de loi répond essentiellement au premier objectif de lutte contre l'immigration clandestine. Il tend à dissuader les employeurs de recourir aux services des travailleurs étrangers sans titre de travail, par deux moyens juridiques :

- d'une part, le renforcement des pénalités applicables en cas d'emploi de travailleurs étrangers clandestins ;

- d'autre part, l'octroi à ces travailleurs de plusieurs avantages, sociaux ou pécuniaires, accordés normalement aux salariés en situation régulière.

Comme l'a exposé M. François Autain, lors de son audition devant la commission des Lois le mardi 15 septembre dernier, ce projet doit être replacé dans le contexte de l'opération exceptionnelle de régularisation des travailleurs étrangers « sans papiers » que le

Gouvernement a lancée au mois d'août et qui doit prendre fin au 1<sup>er</sup> janvier 1982 (1). Le report de l'entrée en vigueur du texte qui nous est soumis au 1<sup>er</sup> janvier 1982 (art. 4 du projet de loi) a précisément pour objet d'inciter les employeurs à régulariser d'ici cette date la situation des immigrés qu'ils emploient de manière irrégulière.

Cette régularisation, qui intéresse les étrangers arrivés en France avant le 1<sup>er</sup> janvier 1981, est en effet principalement subordonnée à l'acceptation par l'employeur de conclure avec son salarié un contrat de travail d'un an. L'employeur qui consent à contracter dans ces conditions est mis à l'abri des poursuites pénales à l'initiative du parquet. Il est exonéré de la contribution spéciale à l'Office national de l'Immigration (O.N.I.), voit le tarif de sa contribution normale audit office limitée à 600 F, et enfin est dispensé du paiement des arriérés de cotisations sociales.

Le chef d'entreprise qui en revanche continuera à employer des travailleurs étrangers clandestins après l'entrée en vigueur du présent texte encourra, dans toute leur rigueur, les sanctions qu'il prévoit. Comme l'indiquent les récentes circulaires ministérielles concernant la situation des étrangers en France, « passé le 31 décembre 1981, la lutte contre l'emploi clandestin sera intensifiée ».



Reconnaissant l'opportunité d'un renforcement de la lutte contre le travail clandestin, la commission des Lois a essentiellement limité son avis aux aspects juridiques de la réforme, en ce qui concerne :

- ses dispositions à caractère pénal ;
- celles définissant les conséquences de la relation de travail qui existe entre l'immigré clandestin et son employeur.



---

(1) Cf la circulaire interministérielle du 11 août 1981 relative à la régularisation de la situation de certains étrangers que le Gouvernement s'est engagé à publier prochainement au *Journal officiel*.

## I. — LES DISPOSITIONS PÉNALES (Articles premier et 2 du projet de loi.)

### 1. LES PÉNALITÉS ACTUELLEMENT APPLICABLES EN CAS D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS CLANDESTINS SONT PEU DISSUASIVES

#### a) Les sanctions.

A l'heure actuelle, l'emploi d'un travailleur étranger démuné d'un titre de travail régulier (1) est une simple contravention de la cinquième classe punie, en vertu de l'article R. 364-1 du Code du travail, d'un emprisonnement de dix jours à un mois et d'une amende de 1.200 à 3.000 F. En cas de récidive dans le délai d'un an, les peines peuvent être portées à deux mois d'emprisonnement et à 6.000 F d'amende.

Ces pénalités sont sensiblement inférieures à celles encourues par les employeurs qui recourent aux services de travailleurs clandestins (2) : alors que l'emploi d'immigrés sans autorisation de travail est dans tous les cas une contravention, le recours au « travail au noir » constitue, en cas de récidive dans le délai de trois ans, un délit puni, en vertu de l'article L. 362-3 du Code du travail, d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F. En outre, y compris en cas d'infraction primaire, la publication du jugement peut être ordonnée à titre de peine complémentaire. Enfin, une autre peine complémentaire, extrêmement efficace par son caractère dissuasif, consiste dans la confiscation des outils de travail qui ont servi à commettre l'infraction ou ont été utilisés à son occasion.

A ces sanctions pénales ont été ajoutées, depuis la loi du 10 juillet 1976 tendant à renforcer la répression en matière de trafics et d'emplois irréguliers de main-d'œuvre étrangère, des sanctions administratives : selon les articles L. 341-6 et L. 341-7 du Code du travail, l'employeur fautif doit acquitter une contribution spéciale au bénéfice de l'Office national d'immigration (O.N.I.) qui ne peut être inférieure à 500 fois le taux horaire du minimum garanti en vigueur

---

(1) Aux termes de l'article L. 341-6 du Code du travail, l'étranger ici considéré comme clandestin est celui qui n'est pas « muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ».

(2) Ces pénalités paraissent pouvoir s'appliquer aux employeurs qui emploient des immigrés démunis de tout titre de séjour.

au moment de l'infraction (soit au 1<sup>er</sup> juillet 1980 : 4.275 F). Cette contribution est due pour chaque travailleur étranger irrégulièrement employé (1).

**b) Leur caractère peu dissuasif.**

Ces sanctions, tant pénales qu'administratives, sont fort peu dissuasives :

— pour les sanctions pénales, cela est dû principalement au fait qu'il s'agit de simples contraventions ;

— quant à la contribution spéciale au profit de l'O.N.I., elle est rarement exigée en pratique, compte tenu de la mauvaise transmission des procès-verbaux établis par les corps de contrôle en cas d'infractions à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

C'est ainsi que l'emploi de main-d'œuvre étrangère clandestine, dont l'importance exacte est difficile à évaluer, demeure un phénomène répandu : les secteurs les plus concernés sont le bâtiment, l'agriculture et l'hôtellerie, et ce, essentiellement, dans la moitié sud de la France.

**2. L'AGGRAVATION DES PÉNALITÉS, PRÉVUE PAR LE PROJET DE LOI, SE JUSTIFIE DONC PLEINEMENT**

**a) Le bilan établi par la Mission de liaison interministérielle pour la lutte contre les trafics de main-d'œuvre.**

Une Mission de liaison interministérielle (Intérieur, Justice, Agriculture, Travail et Transports) a été instituée par arrêté du 10 août 1976 pour coordonner l'action des pouvoirs publics dans le domaine de la lutte contre les trafics de main-d'œuvre. Or, le bilan d'activité établi l'an dernier par cette mission met notamment l'accent sur l'insuffisance des sanctions et surtout la faiblesse relative du nombre des infractions relevées et des poursuites engagées.

**b) Le projet de loi.**

On comprend dans ces conditions que le Gouvernement estime nécessaire une aggravation des pénalités applicables en cas d'emploi de travailleurs étrangers clandestins. Cette aggravation, prévue par le projet de loi, revêt trois aspects :

---

(1) La mise en œuvre de cette sanction a été précisée par le décret n° 77-68 du 24 février 1977 et deux circulaires interministérielles des 11 juillet 1977 et 27 février 1979.

1° L'infraction actuellement qualifiée de contravention est érigée en délit, même en cas d'infraction primaire ;

2° L'amende, dans un but évident de dissuasion, sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'étrangers irrégulièrement employés ;

3° La peine complémentaire de la publication du jugement de condamnation pourra être ordonnée par le juge répressif.

Votre Commission estime que ces dispositions pénales ne soulèvent aucune difficulté particulière. Elle a donc donné un avis favorable aux articles premier et 2 du projet de loi.

••

## II. — LES DISPOSITIONS INTÉRESSANT LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE LE TRAVAILLEUR CLANDESTIN ET SON EMPLOYEUR (Article 3.)

Selon les principes généraux du droit des contrats, le contrat de travail concernant un étranger en situation irrégulière est frappé d'une nullité d'ordre public.

Cette nullité, à caractère absolu, devrait entraîner l'annulation rétroactive du contrat, celui-ci étant censé n'avoir jamais été conclu. Toutefois, la mise en œuvre de cette annulation rétroactive appliquée au contrat de travail soulève deux difficultés majeures :

— d'une part, le contrat de travail est *un contrat à exécution successive* et son annulation « ne saurait effacer les prestations exécutées, en particulier le fait que le salarié a fourni un certain travail qui ne peut lui être restitué » (1) ;

— d'autre part, il serait *inacceptable, d'un point de vue social et d'équité*, de priver le salarié de toute protection ou avantage alors que son employeur a bénéficié de ses services.

C'est pour ces deux raisons essentielles que tant le législateur que la jurisprudence (chambre sociale de la Cour de cassation) ont apporté de notables aménagements au régime de la nullité des contrats de travail en question.

### 1. LES ATTÉNUATIONS APPORTÉES AU PRINCIPE DE LA NULLITÉ DU CONTRAT D'UN ÉTRANGER EMPLOYÉ IRRÉGULIÈREMENT

Ces atténuations concernent aussi bien les avantages sociaux que pécuniaires résultant du travail effectué par l'étranger.

#### a) Protection sociale de l'étranger.

Tout d'abord, tout travailleur — même clandestin — est protégé contre les **risques d'accidents du travail**. La loi du 1<sup>er</sup> juillet 1938 a étendu l'application du régime des accidents du travail au cas où

---

(1) Cf. les intéressants développements consacrés à cette question dans l'ouvrage de MM. Jacques Ghestin et Philippe Langlois : *cours de droit du travail, deuxième année* (Paris, Sirey, 1981, quatrième édition), page 171.

le contrat de travail est nul. Limitée par la loi au secteur industriel, cette protection a été étendue par la jurisprudence, en 1953, aux salariés agricoles (1). Quelle que soit la validité du contrat de travail, la réparation des risques professionnels est aujourd'hui assurée pour peu qu'il existe un lien de subordination entre le salarié et son employeur (2).

De manière générale, le travailleur clandestin a droit à une **couverture sociale** à raison du travail effectif accompli par lui dans l'entreprise. Le droit de la sécurité sociale, en effet, ne se soucie plus de la validité du contrat de travail depuis l'intervention de l'ordonnance du 19 octobre 1945. Celle-ci prévoit expressément l'affiliation obligatoire aux assurances sociales de tout salarié, « quelles que soient la forme, la nature ou la validité de son contrat ».

### b) Avantages pécuniaires.

En cas de rupture de la relation de travail d'un étranger clandestin, la jurisprudence admet de longue date que le salarié doit être rémunéré sur la base d'un  **salaire au moins égal au salaire réglementaire professionnel prévu par la convention collective concernant le type d'emploi qu'il a effectivement occupé.**

Il a même été jugé que le salarié pouvait obtenir un certificat de travail et que son droit à rémunération devait s'entendre compte tenu du taux légal des heures supplémentaires effectuées en fraude des règlements.

En ce qui concerne les **indemnités** dues en sus des salaires, la jurisprudence est plus fluctuante. Dans les années soixante, elle s'est montrée relativement favorable aux salariés. C'est ainsi que, par *un arrêt en date du 9 février 1966* (3), la Chambre sociale de la Cour de cassation avait décidé que l'employeur d'un ouvrier étranger, qu'il a embauché irrégulièrement parce qu'il était démuné de carte de travail, devait lui payer au moment du congédiement, en sus des salaires, et malgré la nullité d'ordre public du contrat, « *toutes autres indemnités découlant des rapports de travail afin de réparer le préjudice subi par lui du chef de la nullité du contrat, nullité imputable à l'employeur* ».

Dans cette espèce, le travailleur avait obtenu *l'indemnité de préavis*, l'arrêt ne précisant pas à quelles indemnités, dans d'autres cas, le salarié aurait eu droit.

---

(1) Cf. Cass. Soc. 29 octobre 1953.

(2) Cf. Cass. Soc. 10 janvier 1980.

(3) Revue Droit social : juillet-août 1966, page 426.

Depuis quelques années, la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation est sensiblement plus restrictive, c'est-à-dire moins favorable aux salariés. Il résulte ainsi de *deux arrêts*, en date des 15 février et 4 juillet 1978, que :

1° le salarié n'a jamais droit à l'*indemnité de rupture abusive*, au motif que le préjudice de la rupture n'est pas plus imputable à l'employeur qu'au salarié (on trouve là l'application du principe « *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ») ;

2° la Cour de cassation considère que si la rupture du contrat n'est pas imputable à l'employeur du fait du non-renouvellement du titre de travail de l'étranger, les *indemnités de préavis et de licenciement* ne sont pas dues non plus.

La haute juridiction a estimé que la rupture du contrat d'un salarié embauché sans carte de travail était imputable à l'employeur, alors qu'en congédiant un salarié auquel le renouvellement de sa carte a été refusé, l'employeur n'a fait que se conformer à la réglementation. Certains commentateurs de cet arrêt ont regretté que les indemnités de rupture, dette de l'employeur, soient ainsi supprimées à des salariés qui n'ont pourtant commis aucune faute privative de droit (1).

## 2. L'EXTENSION, PAR LE PROJET DE LOI, DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS CLANDESTINS

Dans un souci certes de protection sociale de l'étranger, mais essentiellement dans un but de dissuasion vis-à-vis des employeurs, le projet de loi prévoit de faire bénéficier les immigrés clandestins de certains avantages réservés aux salariés en situation régulière.

### a) Les avantages sociaux.

Tout d'abord, l'étranger clandestin serait assimilé, à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé, en ce qui concerne les **obligations de l'employeur définies au Livre II du Code du travail**. Le Livre II définit les conditions du travail, les repos et les congés, les règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que le fonctionnement de la médecine et du service social du travail.

Ensuite, la période d'emploi illicite serait prise en compte pour le **calcul de l'ancienneté dans l'entreprise**, sous réserve bien entendu que le salarié puisse apporter la preuve de la date exacte de son

---

(1) Revue Dalloz, 1980, *Jurisprudence*, page 30, note Gérard Lyon-Caen.

embauchage. Malgré les difficultés de la preuve qui incombe au salarié, cette disposition est très intéressante car l'on sait que le droit du travail est un droit « à caractère progressif » : les avantages accordés aux salariés sont d'autant plus importants que ces derniers justifient d'une ancienneté de services plus grande. Ainsi, par exemple, pour bénéficier du délai-congé légal minimum d'un mois, le salarié licencié doit justifier chez son employeur « d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus ». Pour bénéficier du délai-congé légal de deux mois, le salarié doit compter deux années d'ancienneté ininterrompue (art. L. 122-6 du Code du travail). L'indemnité de licenciement est, de la même façon, établie en fonction du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 122-9 dudit Code).

### b) Les avantages pécuniaires.

C'est sans doute au niveau des avantages pécuniaires accordés à l'étranger clandestin que se situe l'innovation majeure du projet de loi. Le but est de mettre fin à l'insécurité juridique des immigrés employés irrégulièrement, dont les droits pécuniaires demeurent, on l'a vu, incertains en raison d'une jurisprudence changeante. Cette jurisprudence par ailleurs est, depuis ces dernières années, très peu protectrice des intérêts des salariés.

Le projet réaffirme, et il ne s'agit pas là d'une innovation, que l'étranger clandestin a droit au **paiement de son salaire et des accessoires** de celui-ci pour toute la période d'emploi illicite. On rappellera que les accessoires principaux du salaire sont constitués par les primes (notamment les primes d'ancienneté), la participation au bénéfice (autre que celle visée par les formules d'intéressement), les gratifications et diverses indemnités (telle l'indemnité de grand déplacement dans le bâtiment).

En une disposition essentielle, le projet de loi fait aussi bénéficier le clandestin étranger, en cas de congédiement, d'une **indemnité forfaitaire de rupture** égale au moins à un mois de salaire, taux qui est celui de l'indemnité minimale de préavis. Mais ce n'est pas cette indemnité qui sera versée au salarié justifiant d'une ancienneté supérieure à six mois. L'application des dispositions régissant la rupture du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée prévue par le projet de loi doit conduire dans ce cas à des solutions plus favorables au salarié, rendant ainsi l'indemnité forfaitaire sans objet.

Enfin, pour faire échec à la règle déjà évoquée « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* », le projet prévoit expressément la possibilité pour l'étranger de demander en justice une **indemnisation supplémentaire** s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice spécial non réparé par l'indemnité de rupture.

Sur le plan des principes du droit, les dispositions de l'article 3 ne soulèvent pas d'objections. Il y a fort longtemps en effet que le droit du travail s'est écarté des principes civilistes traditionnels mal adaptés aux nécessités de la politique de l'emploi et aux exigences de la protection sociale des salariés.

Votre commission des Lois s'est donc bornée, pour lever toute ambiguïté, à préciser que l'action en paiement des arriérés de salaire dus par l'employeur devait porter sur la rémunération telle que définie par le texte, « *déduction faite des sommes antérieurement perçues par l'intéressé au titre de sa période d'emploi illicite* ». Cette précision peut paraître aller de soi, mais la Commission a estimé préférable de l'insérer expressément dans le Code du travail. Tel est l'objet de l'**amendement présenté à l'article 3**.

La Commission n'a pu qu'approuver l'économie générale de la réforme. Elle souhaite, dans l'esprit de cette dernière, que soient renforcés les moyens mis à la disposition des services de contrôle chargés de dresser procès-verbal en cas de trafic de main-d'œuvre étrangère et d'emploi d'immigrés clandestins.

..

*Sous le bénéfice de ces observations, votre commission des Lois vous demande d'adopter le présent projet de loi, sous réserve de l'amendement qui figure dans le tableau comparatif ci-après.*

**TABLEAU COMPARATIF**

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Code du travail.</p> <p><b>TITRE II</b></p> <p><b>CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p><b>CHAPITRE II</b></p> <p>Règles propres au contrat de travail.</p> <p>Section première.</p> <p><i>Contrat de travail à durée déterminée.</i></p>	<p><b>Art. 3.</b></p> <p>Il est inséré dans la partie législative du code du travail un article L. 341-6-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 341-6-1. — L'étranger employé en violation des dispositions de l'alinéa premier de l'article L. 341-6 est assimilé, à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définie au livre II du présent code et à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>« En ce qui concerne les avantages pécuniaires, cet étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :</p> <p>« 1° au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci conformément aux dispositions législatives ou réglementaires et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi ;</p>	<p><b>Art. 3.</b></p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Art. L. 341-6-1. — Alinéa sans modification. »</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>1° au paiement...</p> <p>... à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée ;</p>
<p><i>Art. L. 122-2-1. — Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant de son renouvellement, est supérieure à six mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles.</i></p> <p>L'absence de réponse par l'employeur ouvre droit pour le salarié, en cas de non-poursuite de ces relations, à des dom-</p>	<p>« 2° en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire à moins que l'application des règles figurant notamment aux articles L. 122-2-1, L. 122-3-1, L. 122-3-2, L. 122-8 et L. 122-9 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.</p> <p>« Ces dernières dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémen-</p>	<p>2° Sans modification.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>

**Texte en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Code du travail.**

dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

faire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice spécial non réparé au titre desdites dispositions. »

Art. L. 122-3-1. — L'inobservation par l'employeur du délai prévu au cinquième alinéa de l'article L. 122-3 ouvre droit, au profit du salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8.

Art. L. 122-3-2. — La rupture du contrat de travail à durée déterminée, au cours de l'une quelconque de ses périodes de validité, ouvre droit, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

**Section II.**

**Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.**

Art. L. 122-8. — L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article L. 122-9 ni avec la réparation prévue aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-6.

L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Art. L. 122-9. — Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par voie réglementaire.

## AMENDEMENT PRÉSENTÉ PAR LA COMMISSION

### Art. 3.

**Amendement :** Rédiger comme suit la fin du troisième alinéa (paragraphe 1<sup>o</sup>) du texte proposé pour l'article L. 341-6-1 du Code du travail :

« ... à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée ; »