

N° 382

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1989 - 1990

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 13 juin 1990.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi ,*  
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DECLARATION  
D'URGENCE, *favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du*  
*régime des contrats précaires,*

Par Mme Hélène MISSOFFE,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Louis Souvet, Marc Bœuf, Claude Huriet, Jacques Bimbenet, *vice-présidents* ; Hector Viron, Charles Descours, Guy Penne, Roger Lise, *secrétaires* ; M. José Balarello, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jacques Bialski, André Bohl, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegril, Jean Chérioux, Marcel Debarge, François Delga, Michel Doublet, Jean Dumont, Jean-Paul Emin, Mme Marie-Fanny Gournay, MM. Roger Husson, André Jourdain, Paul Kauss, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madélain, Mme Hélène Missoffe, MM. Arthur Moulin, Albert Pen, Hubert Peyou, Louis Philibert, Claude Prouvoyeur, Henri Revol, Roger Rigaudière, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Olivier Roux, Bernard Seillier, Franck Sérusclat, René-Pierre Signé, Paul Souffrin, Pierre-Christian Taittinger, Martial Taugourdeau.

Voir les numéros :

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

Sénat : 344 (1989-1990).

---

Travail.

## SOMMAIRE

---

	Pages
	-
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	7
<b>INTRODUCTION</b> .....	19
<b>I. LES APPORTS DU PROJET DE LOI ET LE CONTEXTE ECONOMIQUE</b> .....	20
<b>A. LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE</b> .....	21
<b>1. Le niveau de l'emploi</b> .....	21
<b>2. L'interprétation des statistiques</b> .....	21
<b>3. La flexibilité interne</b> .....	22
<b>B. DEUX INTERROGATIONS SUR L'EFFICACITE DES DISPOSITIONS DU PROJET</b> .....	24
<b>1. Un contrôle réel de l'application de la loi</b> .....	24
<b>2. La prise en compte des réalités économiques</b> .....	25
<b>II. DES DROITS NOUVEAUX POUR LES SALARIES EN SITUATION D'EMPLOI ATYPIQUE</b> .....	27
<b>A. UN EFFORT DE FORMATION POUR FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI SOUMIS AUX REGLES DE DROIT COMMUN</b> .....	27
<b>1. Un droit spécifique au congé de formation</b> .....	27
<b>2. Un financement ad hoc</b> .....	29
<b>B. UNE PROTECTION RENFORCEE DES DROITS DES SALARIES</b> .....	30
<b>1. Une meilleure garantie des créances des salariés employés par des sous-traitants</b> .....	30
<b>2. Un accroissement de certaines sanctions pénales</b> .....	31
<b>3. Un effort pour développer la sécurité</b> .....	31
<b>4. Une volonté affichée de mieux faire respecter la loi</b> .....	33
<b>CONCLUSION</b> .....	36

	Pages
<b>EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	37
<i>Article premier A : La finalité de la loi</i> .....	37
<b>TITRE PREMIER - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE</b> .....	39
<i>Article premier (Art. L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail) : Les cas de recours au contrat à durée déterminée</i> .....	39
<i>Art. 2 (Art. L. 122-1-2 du code du travail) : La durée et le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée</i> .....	42
<i>Art. 3 (Art. L. 122-2-1 du code du travail) : L'interdiction temporaire de recourir au contrat à durée déterminée après un licenciement pour motif économique</i> .....	46
<i>Art. 3 bis (Art. L. 122-3 du code du travail) : Les cas d'interdiction du recours au contrat de travail à durée déterminée</i> .....	47
<i>Art. 4 (Art. L. 122-3-1 du code du travail) : Le caractère écrit du contrat de travail à durée déterminée</i> .....	49
<i>Art. 5 (Art. L. 122-3-3 du code du travail) : La rémunération du salarié sous contrat à durée déterminée</i> .....	51
<i>Art. 6 (Art. L. 122-3-4 du code du travail) : Indemnité de fin de contrat à durée déterminée</i> .....	53
<i>Art. 7 (Art. L. 122-2, L. 122-3-10, L. 122-3-11 et L. 122-3-13 du code du travail) : Dispositions de coordination</i> .....	55
<i>Art. 7 bis (Art. L. 122-3-13 du code du travail) : L'instauration d'une procédure accélérée de requalification du contrat de travail à durée déterminée</i> .....	56
<i>Art. 7 ter (Art. L. 122-3-15 du code du travail) : Le droit d'ester en justice des organisations syndicales avec un mandat tacite de l'intéressé</i> .....	57
<i>Art. 8 (Art. L. 152-1-3 du code du travail) : L'institution de sanctions pénales</i> .....	59
<b>TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE</b> .....	61
<i>Art. 9 (Art. L. 124-2 et L. 124-2-1 du code du travail) : Les cas de recours au contrat de travail temporaire</i> .....	61
<i>Art. 10 (Art. L. 124-2-2 du code du travail) : La durée et le renouvellement du contrat de travail précaire</i> .....	62
<i>Art. 10 bis (Art. L. 124-2-3 du code du travail) : Les cas d'interdiction du recours au travail temporaire</i> .....	63
<i>Art. 11 (Art. L. 124-2-4 à L. 124-2-6 du code du travail) : Dispositions de coordination</i> .....	64

<b>Art. 12 (Art. L. 124-2-7 du code du travail) : L'interdiction de recourir à un contrat de travail temporaire après un licenciement économique</b> .....	65
<b>Art. 13 (Art. L. 124-3 du code du travail) : Les mentions obligatoires du contrat de mise à disposition</b> .....	66
<b>Art. 14 (Art. L. 124-4 du code du travail) : Les mentions obligatoires du contrat de travail temporaire</b> .....	67
<b>Art. 15 (Art. L. 124-4-4 du code du travail) : L'indemnité de précarité d'emploi</b> .....	68
<b>Art. 16 (Art. L. 124-4-6 du code du travail) : La fourniture des équipements de protection individuelle</b> .....	70
<b>Art. 17 (Art. L. 124-5, L. 124-7, L. 124-11, L. 152-2 du code du travail) : Dispositions de coordination</b> .....	71
<b>Art. 17 bis (Art. L. 124-7 du code du travail) : L'instauration d'une procédure accélérée de requalification du contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée</b> .....	72
<b>Art. 17 ter (Art. L. 124-20 du code du travail) : Le droit d'ester en justice des organisations syndicales avec l'accord tacite de l'intéressé</b> .....	74
<b>TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b> .....	75
<b>Art. 18 - Section I et Section II du chapitre premier du titre III du livre IX du code du travail (Art. L. 931-13 à L. 931-20 et Art. L. 950-1 du code du travail) : Congé de formation des salariés sous contrat à durée déterminée</b> .....	75
<b>Art. L. 931-13 du code du travail : Principe du congé de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée</b> .....	75
<b>Art. L. 931-14 du code du travail : Période d'exercice du droit au congé de formation</b> .....	77
<b>Art. L. 931-15 du code du travail : Conditions d'ancienneté ouvrant droit au bénéfice du congé de formation</b> .....	78
<b>Art. L. 931-16 du code du travail : Imputation des dépenses découlant du congé de formation</b> .....	79
<b>Art. L. 931-17 du code du travail : Prise en charge du bénéficiaire du droit au congé de formation</b> .....	79
<b>Art. L. 931-18 du code du travail : Charges incombant à l'organisme paritaire gestionnaire de la formation</b> .....	80
<b>Art. l. 931-19 du code du travail : Statut du bénéficiaire du congé de formation</b> .....	80
<b>Art. L. 931-20 du code du travail : Financement du congé de formation</b> .....	80

11/11/11  
11/11/11  
11/11/11

	Pages
<b>Article additionnel après l'article 18 : Statut particulier des associations intermédiaires</b> .....	81
<b>Art. 19 : Coordination</b> .....	82
<b>Art. 20 (Art. L. 950-2 du code du travail) : Augmentation de la participation financière des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle continue</b> .....	83
<b>Art. 21 (Art. L. 124-16, L. 124-17 et L. 124-18 du code du travail) : Coordinations</b> .....	84
<b>TITRE IV - SOUS-TRAITANCE ET PRET DE MAIN-D'OEUVRE ILLICITES</b> .....	85
<b>Art. 22 (Art. L. 125-2 du code du travail) : Responsabilité du chef d'entreprise donneur d'ordre pour le paiement des salaires et des charges sociales</b> .....	85
<b>Art. 23 (Art. L. 125-3-1 du code du travail) : Droit d'ester en justice des organisations syndicales en matière de marchandage</b> .....	86
<b>Art. 24 (Art. L. 152-2 et L. 125-3 du code du travail) : Aggravation des sanctions pénales du marchandage</b> .....	87
<b>Art. 24 bis (Art. L. 200-3 du code du travail) : Responsabilité du donneur d'ordre à l'égard des salariés employés par le sous-traitant</b> .....	88
<b>Art. 24 ter (Art. L. 200-3 du code du travail) : Rectification d'erreur matérielle</b> .....	88
<b>TITRE IV BIS - AUTRES DISPOSITIONS</b> .....	90
<b>Art. 25 (Art. L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail) : Examen de l'évolution de l'emploi atypique lors des négociations annuelles dans les branches et dans les entreprises</b> .....	90
<b>Art. 26 (Art. L. 231-3-1 du code du travail) : Formation à la sécurité renforcée des salariés sous contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim</b> .....	91
<b>Art. 26 bis (Art. L. 231-8 du code du travail) : Cas de présomption de faute inexcusable de l'employeur</b> .....	92
<b>Art. 27 (Art. L. 432-4, L. 432-4-1 et L. 432-1-1 du code du travail) : Information périodique du comité d'entreprise</b> .....	93
<b>Art. 28 (Art. L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail) : Heures de délégation utilisées entre deux missions</b> .....	94
<b>Art. 29 (Art. L. 143-10 et L. 341-6-1 du code du travail) : Coordinations</b> ..	95
<b>Art. 30 (Art. L. 241-5-1 du code de la sécurité sociale) : Répartition du coût des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice</b> .....	95

	Pages
<b>Art. 31 (Art. L. 1154-1 du code rural) : Répartition du coût des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise agricole utilisatrice .....</b>	96
<b>Art. 31 bis : Rapport au Parlement .....</b>	96
<b>Art. 32 : Application immédiate de la loi .....</b>	97
<b>Intitulé du projet de loi .....</b>	98
<b>TABLEAU COMPARATIF .....</b>	99
<b>ANNEXES .....</b>	181

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

*La commission des Affaires sociales s'est réunie le mercredi 6 juin 1990, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, pour procéder à une série d'auditions sur le projet de loi n° 344 (1989-1990), adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, M. Jean-Pierre Fourcade, président, s'exprimant au lieu et place de Mme Hélène Missoffe, rapporteur, empêchée.*

*La commission a tout d'abord entendu M. Jean-Louis Giral, président de la commission sociale du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.).*

*M. Jean-Louis Giral a indiqué que la position de principe du patronat français est qu'il est indispensable de conserver la souplesse que représentent le contrat de travail à durée déterminée et l'intérim, tout en améliorant en contrepartie la situation des salariés employés selon ces conditions.*

*Il a rappelé l'historique des discussions et des négociations qui ont conduit à l'accord conclu entre les partenaires sociaux le 24 mars 1990, en particulier la proposition de loi déposée sur ce sujet à l'Assemblée nationale par le groupe socialiste, puis le projet de loi présenté par le Gouvernement et actuellement soumis au Sénat.*

*M. Jean-Louis Giral a considéré que l'accord du 24 mars dernier constitue un compromis acceptable, même si deux centrales syndicales ne l'ont pas signé.*

*Il a précisé que la clause d'autodestruction (art. 47) de l'accord précité n'a pas pour but de limiter l'initiative du Parlement, mais plutôt de préciser les limites de l'engagement en ce sens que ce dernier ne conserverait sa validité que dans un contexte donné et ne serait donc plus valable dans le cas où l'environnement législatif et réglementaire serait profondément bouleversé.*

*A propos du texte adopté par l'Assemblée nationale, M. Jean-Louis Giral a formulé quelques réserves.*

*Il a exprimé son opposition aux limites imposées au recours au contrat à durée déterminée ou à l'intérim à savoir les commandes exceptionnelles à l'exportation. Il a exprimé son*

désaccord à propos de l'article 7 ter du projet qui autorise les organisations syndicales représentatives à ester en justice sans mandat exprès du salarié, en vue d'obtenir la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Il a estimé inadéquat la procédure d'établissement de la liste des travaux dangereux pour lesquels le contrat à durée déterminée serait interdit (art. 3 bis).

Il a enfin estimé inopportune l'obligation de dresser, au 3 décembre 1991, un nouveau bilan du recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim. Sur ce point, il a précisé que les salariés employés selon ces deux types de contrats représentent actuellement moins de 7 % des actifs et que l'augmentation du nombre de ces contrats a été de pair avec la reprise économique ; un grand nombre de contrats à durée déterminée étant transformés progressivement en contrats à durée indéterminée.

En réponse à des questions du président, Jean-Pierre Fourcade, M. Jean-Louis Giral a indiqué que le projet de directive européenne actuellement à l'étude serait très en retrait par rapport à l'accord des partenaires sociaux et au projet de loi en navette et il a craint que la France ne soit pénalisée de ce fait par rapport à ses concurrents étrangers.

Il a d'autre part précisé qu'une éventuelle fusion entre le contrat à durée déterminée et l'intérim n'est pas actuellement envisagée et que des différences fondamentales subsistent entre ces deux types de contrats.

En réponse à MM Jean Chérioux, Marc Boeuf et au président Jean-Pierre Fourcade, M. Jean-Louis Giral a indiqué que le contrat à durée déterminée constitue un moyen d'insertion dans l'entreprise particulièrement efficace pour certaines catégories de salariés et que le recours à ce type de contrat vise pour partie à pallier l'excessive brièveté des périodes d'essais définies par les conventions collectives.

Soulignant que l'accord précité ne vise que les accidents du travail graves, M. Jean-Louis Giral a estimé que l'effort de prévention qui résultera de l'accord contribuera nécessairement à réduire simultanément les accidents du travail de moindre gravité. Il a, par ailleurs, observé que la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, avant l'embauche de nouveaux salariés sur contrat à durée déterminée dans la période qui suit des licenciements pour motif économique n'a pas le caractère d'un avis conforme.

*A propos de l'article 47 de l'accord du 24 mars 1990, M. Jean-Louis Giral a précisé qu'il s'agissait de maintenir un équilibre entre l'intérêt de dispositions permettant une certaine souplesse et les inconvénients des contraintes et des contreparties consenties en échange de cette souplesse et que méconnaître cet objectif d'équilibre conduirait à anéantir la politique contractuelle.*

*En réponse à une observation de M. André Bohl, M. Jean-Louis Giral a indiqué que le C.N.P.F. se préoccupe des problèmes spécifiques de l'emploi dans les régions frontalières et qu'il est attentif aux distorsions de concurrence susceptibles de nuire aux entreprises françaises implantées dans ces régions.*

*La commission a ensuite entendu une délégation de l'Union professionnelle artisanale (U.P.A.), conduite par son président, M. Albert Léon et de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (C.G.P.M.E.) conduite par M. Tissier, directeur des affaires sociales.*

*M. Tissier a d'abord rappelé que la C.G.P.M.E., n'était pas favorable au bouleversement de l'ordre juridique résultant de l'ordonnance du 11 août 1986, que ce bouleversement intervienne par la loi ou à la suite d'une négociation. Il a déclaré que les statistiques sur le recours au contrat à durée déterminée montraient qu'il n'était pas indispensable de légiférer et que les inscriptions à l'A.N.P.E. à la suite d'un contrat à durée déterminée avaient chuté de 20 % entre avril 1989 et avril 1990 ; de plus, l'enquête sur l'emploi de l'INSEE montrait que le taux de recours aux contrats précaires diminuait.*

*Il a ensuite insisté sur le fait que l'accord du 24 mars 1990 représentait pour la C.G.P.M.E. le maximum acceptable et a souligné que les nouvelles obligations administratives mises à la charge des petites entreprises étaient ressenties durement ; par exemple, la rédaction du bordereau individuel d'accès à la formation ou l'allongement des mentions obligatoires contenues dans le contrat de travail à durée déterminée représentaient un surcroît de travail.*

*Il a ensuite considéré comme normales les sanctions pénales prévues à l'article 8 et rappelé que la fausse sous-traitance n'était pas évoquée dans l'accord interprofessionnel. Il s'est par ailleurs déclaré favorable à la transformation, dans le cadre du prochain plan pour l'emploi, de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, au moyen d'un allègement des charges sociales.*

A l'article 2, tout en notant l'amélioration résultant de la mention du terme "sous-traitant", il a désapprouvé d'une part la suppression du terme "notamment" limitant l'exception du recours aux contrats à durée déterminée aux commandes destinées à l'exportation et d'autre part la consultation du comité d'entreprise avant un recrutement par contrat à durée déterminée. Des critiques analogues ont été formulées à propos de l'article 3.

A l'article 4, il a déploré que la liste des mentions obligatoires soit allongée et estimé trop bref le délai de deux jours donné à l'employeur pour adresser au salarié le contrat à durée déterminée.

A l'article 7 bis, il a critiqué l'instauration d'une procédure de requalification accélérée du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée préférant le recours à la conciliation, cette nouvelle procédure risquant en outre d'encombrer les juridictions prud'homales.

A l'article 7 ter, il a violemment protesté contre le droit d'ester en justice conféré aux organisations syndicales avec l'accord tacite du salarié concerné. Il a souhaité la suppression de cette disposition malgré sa présence dans d'autres textes comme par exemple la loi sur le licenciement économique.

A l'article 26 bis, il s'est inquiété de la présomption de faute inexcusable pesant sur l'employeur en cas d'accident du travail et a souhaité la suppression de cet article, de même que celle du rapport prévu à l'article 31 bis.

M. Albert Léon est ensuite intervenu en tant que président de l'Union professionnelle artisanale. Il a tout d'abord rappelé que les artisans avaient peu recours au travail intérimaire, mais plutôt au contrat à durée déterminée et que naturellement ils souhaitaient éviter la multiplication des contraintes liées à cette forme d'embauche. Il a noté que les emplois précaires concernaient surtout des personnes non qualifiées et que plus de 50 % des contrats à durée déterminée débouchaient sur un contrat à durée indéterminée, surtout dans les petites entreprises.

A propos de l'accord du 24 mars 1990, il a souhaité que la loi n'aille pas au-delà car cet accord offre aux salariés des garanties de protection sociale tout en assurant une certaine souplesse à l'employeur.

Il a rappelé que le secteur de l'artisanat employait plus de 1.250.000 personnes et que toute nouvelle contrainte constituerait un

*obstacle aux bonnes relations internes dans les petites entreprises artisanales pour lesquelles il était particulièrement difficile de gérer l'emploi à long terme.*

*A toutes fins utiles, M. Albert Léon a rappelé que la négociation de l'accord avait eu lieu avec l'approbation tacite du Gouvernement et que l'U.P.A. reconsidérerait sa signature si la loi allait nettement au-delà de l'accord. Il a insisté sur l'avancée sociale considérable que représentait le financement au moyen de 1 % de la masse salariale des actions de formation mais s'est inquiété de l'agrément des fonds d'assurance de formation paritaires de l'artisanat, car jusqu'à présent ils ne sont pas agréés et l'U.P.A. souhaite éviter que les cotisations versées par les artisans profitent à d'autres organismes.*

*A propos de l'article 7 bis, il a jugé peu opportune la requalification du contrat de travail et trouvé excessif le droit d'ester en justice des syndicats sans mandat du salarié, ce qui créerait des risques inutiles de conflits.*

*A l'article 3 bis, il a regretté que la liste présentée n'offre aucune garantie alors qu'il serait possible de la faire établir par le chef d'entreprise et le médecin du travail. Il s'est de même inquiété de la présomption de faute inexcusable pesant sur l'employeur à l'article 26 bis, car elle risquait de remettre en cause les assurances d'ores et déjà conclues par ceux-ci pour les risques civils.*

*Enfin, à l'article 31 bis il a rappelé que les rapports présentés au Parlement n'étaient pas forcément suivis d'effet, comme par exemple celui sur la loi Royer qui est présenté chaque année. De plus, il a estimé que le délai de présentation proposé par le projet était trop court.*

*En conclusion, M. Albert Léon a noté que tout l'intérêt de l'accord du 24 mars 1990 était de constituer un cadre juridique stable pour le long terme et a rappelé qu'il était possible d'estimer, sans crainte de se tromper, que l'allègement des contraintes permettrait de porter à près de deux millions le nombre de salariés dans l'artisanat.*

*M. André Jourdain s'est interrogé sur le rôle joué par les contrats à durée déterminée dans les petites entreprises, notamment sur le fait qu'ils constitueraient une période d'observation au-delà de la période d'essai traditionnelle.*

*M. Marc Boeuf a jugé utile de remettre un rapport sur l'application de la loi en discussion et a demandé à M. Albert Léon*

*s'il considérait le contrat à durée déterminée comme la forme normale du contrat de travail.*

**M. Albert Léon** a rappelé que très souvent le contrat à durée déterminée constituait une période d'observation et aussi d'adaptation du salarié, ce qui est fondamental, et que le contrat à durée indéterminée était l'aboutissement normal de cette période. Il a noté qu'il était de toute façon, difficile, en pratique, pour les artisans de licencier leurs salariés dans la mesure où les indemnités de licenciement étaient élevées et qu'il résultait de ce fait une stabilité accrue.

**M. Tissier** a confirmé que le contrat à durée déterminée constituait souvent une "super-période d'essai".

**Le président Jean-Pierre Fourcade** a demandé si le vote du projet dans son état actuel entraînerait le retrait de la signature de l'U.P.A., ce qu'a semblé envisager **M. Albert Léon**, même si l'U.P.A. n'a pas d'hostilité de principe à l'encontre de cette loi.

Au nom de la C.G.P.M.E., **M. Tissier** a précisé que si le texte voté par l'Assemblée nationale n'était pas modifié, la clause de l'article 47 de l'accord du 24 mars 1990 serait susceptible de jouer.

La commission a entendu ensuite une délégation de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.), conduite par **Mme Notat** et **M. Lasseron**, une délégation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.) conduite par **M. Deleu** et **M. Chalmel** et une délégation de la Confédération générale des cadres (C.G.C.), conduite par **Mme Cumunel** et **M. Jobard**.

**Mme Notat (C.F.D.T.)** a tout d'abord indiqué que le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, respectait à la fois la lettre et l'esprit de l'accord conclu entre les partenaires sociaux, exception faite d'un amendement supprimant l'adverbe "notamment" dans plusieurs articles du projet en vue de limiter aux contrats à l'exportation les dérogations relatives aux commandes exceptionnelles. Le texte devrait permettre d'instaurer un équilibre entre les parties ainsi qu'une meilleure réglementation des contrats à l'intérim et à durée déterminée.

**M. Jean-Pierre Fourcade**, président, ayant signalé l'inquiétude manifestée par la C.G.P.M.E., **Mme Notat** a déclaré que l'équilibre assuré par le texte lui semblait être le gage d'une stabilité de la législation en la matière, ce qui correspondait à l'intérêt général.

**Concernant la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, Mme Notat a souligné son attachement général à la procédure de conciliation devant les prud'hommes même si l'exception prévue par le projet semblait justifiée.**

**Mme Cumunel (C.G.C.) s'est également déclarée satisfaite du vote intervenu à l'Assemblée nationale, le projet de loi amendé par les députés respectant l'accord. Le texte équilibre les rapports entre les parties en apportant aux salariés des garanties sociales et professionnelles qui constituent un véritable statut. Concernant la spécificité souvent évoquée des petites et moyennes entreprises, Mme Cumunel a rappelé que tous les salariés devaient jouir des mêmes droits quelle que soit la taille de leur entreprise.**

**Questionné par le président Jean-Pierre Fourcade, sur l'article 7 ter relatif au droit d'ester en justice des syndicats avec l'accord tacite du salarié, Mme Cumunel s'est montrée réservée sur cette disposition dont l'application risque d'être difficile. En réalité le problème de fond ne concerne pas la faculté des syndicats d'ester en justice mais la représentation des salariés dans toutes les entreprises.**

**M. Deleu (C.F.T.C.) a rappelé que sa confédération avait approuvé le projet de loi initial et qu'une négociation avait permis d'instaurer un nouvel équilibre entre les dispositions de l'accord et la volonté du législateur. L'apport essentiel du projet de loi consiste en la manifestation d'une volonté commune à tous de mieux encadrer le contrat à durée déterminée. L'objectif est d'inverser la dérive actuelle des comportements. Les ajouts positifs de l'Assemblée nationale concernent l'obligation de dresser un bilan en 1991, la requalification des contrats grâce à une procédure rapide et le droit d'ester en justice des syndicats avec l'accord tacite du salarié précisé par le Conseil constitutionnel. La C.F.T.C. désapprouve, en revanche, la suppression de la conciliation dans la procédure prud'homale de requalification.**

**Répondant au président sur l'article 47 de l'accord, M. Deleu a indiqué que sa confédération estimait l'étape contractuelle indispensable et avait, en conséquence, signé l'accord paritaire qui était indispensable compte tenu du recours abusif au contrat à durée déterminée dans certaines grandes entreprises.**

**A M. Jean Chérioux qui l'interrogeait sur les risques de compétition que l'article 7 ter risquait de provoquer entre les syndicats au sein de l'entreprise, Mme Cumunel a répondu que le**

danger de concurrence sur ce thème n'existait pas. Mme Notat a ajouté que ce type de disposition était peu appliqué dans les faits.

Le président a rappelé qu'une décision récente du Conseil constitutionnel ne reconnaissait aux organisations syndicales le droit d'ester en justice avec l'accord tacite du salarié que si ces organisations peuvent prouver que le salarié a été personnellement informé par écrit de toute la portée du contentieux engagé. Le salarié garde en outre à tout moment la possibilité d'intervenir à l'instance ou d'y mettre fin.

M. Deleu a répondu à une question de M. Louis Boyer que le projet de loi prévoyait le cas des entreprises de sous-traitance travaillant pour un contrat exceptionnel à l'exportation.

A M. Paul Souffrin qui l'interrogeait sur l'utilisation des contrats à durée déterminée et d'intérim comme période d'essai, Mme Notat a indiqué qu'il était souhaitable de limiter ce type très répandu d'abus. Elle a en outre critiqué toute disposition qui tendrait à favoriser la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée grâce à un allègement de charges sociales car cela n'aboutirait qu'à généraliser la pratique consistant à utiliser ces contrats comme période d'essai.

M. Deleu a confirmé la dérive actuelle substituant des contrats précaires aux contrats permanents.

Au président qui leur demandait leur avis sur le projet de directive concernant le contrat à durée déterminée et le travail temporaire, Mme Notat (C.F.D.T.) a répondu que la France aurait un rôle moteur à jouer en faisant progresser les règles européennes dans le sens de sa propre législation, M. Deleu (C.F.T.C.), que les normes minimales européennes ne devraient pas avoir pour effet d'abaisser le niveau social français et Mme Cumunel (C.G.C.), que la directive tendait à éviter les distorsions économiques mais ne portait pas essentiellement sur les thèmes sociaux.

La commission a ensuite procédé à l'audition de M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le ministre a tout d'abord présenté brièvement le projet de loi en rappelant que la dérive constatée dans l'utilisation des contrats précaires, l'avait conduit à déposer sur le Bureau du Parlement, en octobre 1989, un projet de loi pour lutter contre des pratiques abusives. A titre d'exemple, dans certaines entreprises le taux d'emplois précaires atteint 30 %, voire 40 %, souvent les motifs du

*recours à ce type de contrats sont omis ou inexacts, l'égalité des rémunérations avec les salariés permanents est violée, les indemnités destinées à compenser la précarité ne sont pas du tout ou pas totalement versées, les règles relatives au renouvellement et à la succession des contrats sont méconnues et les salariés précaires sont affectés à des postes dangereux en l'absence d'une qualification suffisante, d'un encadrement approprié ou encore d'équipements de sécurité pourtant obligatoires.*

*Néanmoins, avant de proposer un projet de loi, le ministre a rappelé qu'il avait d'abord tenté d'agir par voie de circulaire, d'où le texte du 26 décembre 1988. C'est seulement après avoir constaté que les effets de cette circulaire étaient insuffisants et noté en outre que la progression des formes de travail précaire n'était pas seulement un phénomène conjoncturel lié à la reprise, mais un phénomène structurel qui touchait les comportements d'embauche et les pratiques de gestion du personnel que le ministre a décidé de présenter le projet de loi.*

*Ce texte est donc destiné à lutter contre l'attraction trop forte que peut éventuellement exercer la flexibilité externe fondée sur l'adaptation rapide du volume de travail aux fluctuations de la conjoncture, que ce soit par le travail précaire, par le licenciement économique ou par l'utilisation massive des heures supplémentaires.*

*Le ministre a insisté sur l'intérêt que représente la flexibilité interne qui s'inscrit dans le cadre de la modernisation négociée, de l'organisation du travail et d'une gestion par l'entreprise de ses propres ressources humaines.*

*De plus, la flexibilité interne permet à l'entreprise de s'adapter durablement alors que la flexibilité externe lui permet simplement de parer au plus pressé. L'une renforce la cohésion de l'entreprise là où l'autre risque de l'affaiblir. Les dispositions du projet de loi doivent être comprises comme rendant un service aux entreprises.*

*Le ministre a ensuite rappelé qu'il souhaitait faire converger la loi et la négociation en tirant le meilleur parti de leur complémentarité. C'est pourquoi le Gouvernement a accepté de laisser le champ nécessaire à la négociation interprofessionnelle intervenue au début de l'année.*

*L'accord signé ne présente pas de divergences fondamentales d'approche avec le projet initial du Gouvernement, le contrat à durée indéterminée devant rester la forme normale du contrat de travail.*

*Le ministre s'est réjoui des améliorations très significatives du sort des salariés contenues dans l'accord et a rappelé que la lettre rectificative du projet de loi reprenait les avancées de l'accord tout en le complétant, par exemple par le renforcement des sanctions civiles et pénales.*

*Le ministre a souhaité que le Parlement joue pleinement son rôle indépendamment de l'article 47 de l'accord qui ne peut en rien diminuer les prérogatives de la représentation nationale.*

*Le ministre a ensuite rappelé que le texte avait été modifié par plus de 70 amendements à l'Assemblée nationale et que ceux-ci avaient enrichi le texte, parfois d'ailleurs pour le rendre plus fidèle à l'intention des partenaires sociaux. Une seule véritable correction a été adoptée qui concerne le recours au contrat à durée déterminée en cas de commande exceptionnelle à l'exportation.*

*Après avoir constaté que le projet de loi dans son état actuel répond aux besoins des entreprises, le ministre a souligné qu'il ne prononçait aucune condamnation du travail atypique et qu'il était ouvert au débat puisque une certaine dose de flexibilité externe restera toujours nécessaire quels que soient les progrès de la modernisation négociée.*

*Le ministre a donc souhaité que le Sénat réserve le meilleur accueil à ce projet en améliorant encore l'équilibre atteint.*

*En réponse à diverses questions de Mme Hélène Missoffe, rapporteur, le ministre a notamment répondu :*

*- que selon la terminologie courante, l'expression "travail précaire" est souvent employée, bien que le terme "travail atypique" paraisse plus approprié, mais qu'il était finalement préférable d'user d'une terminologie plus juridique et de parler de contrat à durée déterminée ou de mission d'intérim, voire de contrat de travail temporaire ;*

*- que les problèmes d'application de l'ordonnance de 1986 relative au travail précaire n'étaient pas nouveaux, mais que l'on pouvait espérer que la loi actuellement en discussion serait mieux appliquée que les lois précédentes, puisqu'elle trouve son origine dans un accord des partenaires sociaux ;*

*- qu'en l'état, il n'existe pas de contradiction entre le projet de loi et la directive communautaire en cours d'élaboration sur le "travail différencié" ;*

*- que le cas de commande exceptionnelle à l'exportation, justifiant le recours au contrat à durée déterminé,*

*englobe les sous-traitants et que, finalement, le texte adopté par l'Assemblée nationale est suffisamment souple,*

*- que le conseil national de la formation professionnelle n'a pas encore émis d'avis sur l'augmentation de la contribution qui serait due par les entreprises de travail temporaire pour des actions de formation, mais que l'on pouvait être certain qu'il n'y aurait pas de contradiction entre cet avis et la position adoptée par les partenaires sociaux dans l'accord de mars 1990 ;*

*- que, selon un usage constant, les associations intermédiaires -à propos desquelles une réflexion est engagée- sont exclues des versements obligatoires au titre de la formation professionnelle, bien que cela ne résulte pas de la lettre de la loi, et qu'il était prêt à préciser sa position sur ce point lors du débat en séance publique ;*

*- que les problèmes spécifiques de certaines grandes catégories d'entreprises n'ont pas été pris en compte dans l'accord de mars 1990 dans la mesure où leurs représentants n'étaient pas membres de la délégation patronale, sur laquelle le Gouvernement n'a pas d'influence ; cela explique les problèmes soulevés présentement par les entreprises de la production cinématographique, audiovisuelle ou du spectacle vivant et par les entreprises agricoles qui devront être soumises à des règles particulières ;*

*- que la liste des travaux dangereux interdits aux salariés employés sous contrat à durée déterminée, telle que prévue à l'article 3 bis, devrait reprendre les termes de l'arrêté du 9 février 1985 relatif aux postes interdits aux salariés en mission d'intérim et que cette liste était distincte de celles des postes nécessitant une formation renforcée à la sécurité, que l'employeur sera tenu d'établir en application de l'article 26 du projet.*

*En réponse à des observations et à des questions de MM. Jean Madelain, José Balarello, François Sérusclat, André Jourdain, André Bohl et du Président Jean-Pierre Fourcade, le ministre a précisé :*

*- que le principal objectif du projet est de protéger les salariés, tout en conservant un équilibre ne remettant pas en cause la croissance retrouvée ;*

*- que le projet de loi comporte volontairement des dispositions allant au-delà de l'accord des partenaires sociaux, dans le but de faire régresser les accidents du travail subis par les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim ;*

*- que les termes de l'accord autorisant le recours au contrat à durée déterminée en "cas de commande exceptionnelle notamment à l'exportation" n'étaient pas de son fait ;*

*- que l'hôtellerie était l'un des secteurs d'activité pour lesquels l'emploi sous contrat à durée déterminée était admis ;*

**- que plusieurs Etats-membres de la Communauté européenne prohibent l'emploi sous contrat à durée déterminée, ce qui constitue un obstacle à l'adoption d'une réglementation communautaire en ce domaine ;**

**- qu'il était tout à fait favorable à une simplification des formalités imposées aux petites et moyennes entreprises, à propos desquelles une réflexion est engagée afin d'y développer la représentation des salariés selon des termes récemment soumis aux partenaires sociaux ;**

**- que la plupart des créations d'emplois proviennent essentiellement de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises au cours de la période récente.**

## INTRODUCTION

Au cours de la discussion de la loi sur le licenciement économique à la session de printemps de 1989, le groupe socialiste de l'Assemblée nationale avait demandé l'insertion d'un amendement dans ce texte posant la nécessité de **l'élaboration d'un rapport sur le recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire** pour le mois d'octobre 1989. Cet amendement avait été approuvé par le Gouvernement et adopté.

Le rapport annoncé a été déposé et c'est à partir des statistiques qu'il contenait et des abus dont il faisait état que le ministre du travail a élaboré **un projet de loi** tendant à mieux encadrer le recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire.

La discussion de ce projet qui aurait dû avoir lieu au mois de décembre 1989 devant le Parlement a été différé car, entre temps, le patronat a pris l'initiative **d'une large concertation interprofessionnelle** sur les thèmes développés par le projet. Le gouvernement a alors accepté d'en différer l'examen jusqu'à la conclusion d'un accord.

Le 24 mars 1990 un accord national interprofessionnel "relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire" est intervenu. Il porte non seulement sur les thèmes initiaux du projet mais encore offre des garanties sociales nouvelles aux salariés travaillant sous une forme atypique (congs payés, accidents du travail, équipement et protection de sécurité, financement de la formation professionnelle continue...)

Pour se prémunir contre la remise en cause du contexte législatif de cet accord, les partenaires sociaux ont adopté à l'article 47 dudit texte une disposition dite **clause d'autodestruction** prévoyant que la validité de l'accord serait remise en cause si la législation était modifiée au-delà de ce qu'exige l'application de l'accord.

La C.G.T. et la C.G.T.-F.O. n'ont pas signé cet accord. Ultérieurement, le Gouvernement a présenté une lettre rectificative de son projet de loi initial incluant les dispositions sociales contenues dans l'accord. C'est de ce nouveau projet revu et corrigé par les partenaires sociaux dont l'Assemblée nationale a débattu et que le Sénat est amené à son tour à connaître.

Au-delà des péripéties peu traditionnelles ayant prélué à la présentation de ce projet de loi rectifié au Parlement, il importe de garder présent à l'esprit le contexte économique et social dans lequel ce projet de loi va s'insérer pour en apprécier la portée et les avancées sociales dont il est porteur.

## **I - LES APPORTS DU PROJET DE LOI ET LE CONTEXTE ECONOMIQUE**

Un projet de loi sur la législation applicable au travail à durée déterminée et aux missions d'intérim ne doit pas seulement être considéré d'un point de vue juridique mais aussi rapproché du contexte économique et social dans lequel il s'insère.

C'est pourquoi après avoir rappelé quelques données essentielles de ce contexte, il convient de porter un jugement sur l'ambition de ce projet, notamment sur ses principales dispositions pour mesurer leur efficacité.

## A. LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

### *Le niveau de l'emploi*

Ce projet intervient alors que la France compte encore près de 2 500 000 chômeurs et que la reprise économique qui se manifeste depuis trois ans est encore considérée comme fragile. Les emplois créés l'ont été surtout par les petites et les moyennes entreprises notamment les entreprises artisanales. D'autre part, si les classes d'âge nouvelles semblent avoir été à peu près absorbées par le marché du travail, le nombre des demandeurs d'emploi demeure élevé et le Gouvernement a dû prendre de nombreuses mesures contenues notamment dans les plans emplois successifs pour tenter d'inciter les employeurs à recruter d'abord les demandeurs d'emploi les moins favorisés (chômeurs de longue durée, chômeurs de plus de 50 ans, jeunes peu ou mal formés, souvent illétrés).

C'est pourquoi toute modification de la législation sur le travail atypique doit être étudiée compte tenu des effets pervers qu'elle risquerait d'avoir sur le niveau de chômage, par exemple en dissuadant les employeurs d'embaucher.

### *L'interprétation des statistiques*

Pour analyser les statistiques relatives à la recrudescence du nombre des contrats de travail atypiques, deux écoles s'affrontent. L'une analyse le phénomène de recrudescence du nombre des contrats à durée déterminée et des contrats temporaires comme strictement lié à la reprise économique, les entreprises ne voulant pas anticiper à l'excès sur la poursuite de la croissance. L'autre pense que si ce mouvement a réellement eu lieu, il importe maintenant de le canaliser pour que les habitudes de facilités contractées avec le recours systématique au contrat à durée déterminée ou au travail temporaire restent dans des limites raisonnables. Ces modes de recrutement ne devraient pas devenir des substituts automatiques à la création d'emplois permanents ou à tout le moins à l'embauche de salariés au moyen de contrats à durée indéterminée.

Cette divergence d'analyses se complique par le fait que depuis la remise du rapport au Parlement en octobre 1989, le nombre des contrats atypiques a tendance à se stabiliser et même à diminuer. La progression du nombre des contrats d'intérim a baissé de 10 % en 1989 par rapport à 1988.

Il reste que ces formes de contrats ont permis au cours des dernières années des créations nettes d'emploi avec un taux de croissance économique inférieur à celui considéré jusqu'alors comme seuil de déclenchement de la création d'emploi.

En revanche, il est vrai que, dans certaines entreprises ou dans certains établissements, le taux de recours aux contrats à durée déterminée ou aux missions d'intérim est extrêmement élevé et le non respect de la législation relative par exemple aux mentions obligatoires du contrat de travail ou aux primes d'indemnité de fin de contrat est souvent largement pour ne pas dire totalement ignoré. En outre, le nombre d'accidents de travail graves concernant les travailleurs intérimaires a augmenté dans des proportions inquiétantes.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement présente au Parlement le présent projet de loi qui, au-delà de son aspect strictement juridique, traduit un choix économique de première importance à savoir l'encouragement de la flexibilité interne.

### *La flexibilité interne*

Depuis 1988, le Gouvernement a particulièrement insisté sur la priorité à donner à la modernisation négociée des conditions de travail des entreprises et sur celle à accorder à la flexibilité interne qui consiste, par exemple, à allonger la durée d'utilisation des équipements, à promouvoir le travail de nuit, à encourager la mobilité des personnels et l'adaptation constante de la formation de ceux-ci.

Le recours à cette forme de flexibilité peut être accéléré si la législation limite le recours à la flexibilité externe à savoir l'embauche fréquente de personnel temporaire au gré des fluctuations de l'économie et des commandes de telle ou telle entreprise.

**La flexibilité interne est un pari sur le long terme alors que la flexibilité externe constitue une adaptation pragmatique aux aléas de la conjoncture.**

Le choix entre ces deux formes de flexibilité ne peut être effectué en toute connaissance de cause sans prendre en compte la situation économique et les législations des autres pays d'Europe et des principaux partenaires commerciaux de la France.

Le rapport de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale contient un tableau des législations applicables dans les autres pays d'Europe. Ce qui est intéressant, c'est de noter le choix de flexibilité fait par ces autres pays. La gamme est étendue. La Grande-Bretagne, par exemple, privilégie nettement la flexibilité externe alors que la République fédérale d'Allemagne préfère plutôt la flexibilité interne, traduite notamment par la baisse de la durée hebdomadaire du travail.

Par ailleurs, le législateur français ne peut se désintéresser de la gestation des règles juridiques communautaires. Plusieurs directives sont à l'étude concernant le travail atypique ; aucun texte officiel n'a pour l'instant été soumis aux différents gouvernements mais d'après le ministre du travail, ces textes ne remettraient pas en cause les dispositions proposées par le présent projet de loi. Ils auraient essentiellement pour but d'éviter que les législations nationales relatives au contrat à durée déterminée et au travail temporaire introduisent des distorsions économiques entre les différents pays d'Europe, l'aspect social n'étant qu'indirectement envisagé.

Lors de ses auditions, votre commission s'est ainsi inquiétée de l'évolution des échanges de main d'oeuvre entre les

différents pays d'Europe et des difficultés qui existent dans les régions frontalières.

\*

\* \*

Si la première approche du problème du travail atypique avait pu inquiéter, le fait que les partenaires sociaux aient pu se mettre d'accord sur un texte et que le ministre du travail affirme donner la priorité à la reprise économique et à l'adaptation des entreprises et reconnaisse que les statistiques du travail atypique ont évolué depuis le dépôt du rapport à l'origine du projet de loi rassure.

En outre, le projet prévoit qu'un rapport serait remis à bref délai sur l'évolution du travail atypique, prenant ainsi en considération la fluctuation extrêmement rapide des statistiques relatives à ce type de travail et la nécessité de corriger tout excès. Dans cette mesure, ce rapport peut être utile.

Mais il ne s'agit pas seulement d'en tenir compte pour décider un renforcement de la législation, il faudra également juger si la législation qui va être prochainement votée n'a pas introduit de distorsions susceptibles de nuire à la compétitivité des entreprises françaises et à la création d'emploi dont il ne faudrait pas freiner la reprise.

## B. DEUX INTERROGATIONS SUR L'EFFICACITE DES DISPOSITIONS DU PROJET

### *Un contrôle réel de l'application de la loi*

La législation sur le travail temporaire, comme toute législation, ne peut être considérée comme satisfaisante si elle n'est pas appliquée. A cet égard, on peut s'interroger sur la connaissance que les employeurs comme les salariés peuvent avoir de la législation

existante qui change trop fréquemment ; le temps qu'elle se traduise dans des textes d'application, une autre législation la remplace.

En outre, l'on peut se demander si les contrôles effectués par l'inspection du travail sont suffisants et même s'ils peuvent l'être, compte tenu de l'ampleur de la tâche par rapport aux effectifs des inspecteurs et contrôleurs comme au nombre des missions de ce corps d'inspection. A cet égard, le rapport présenté par le Gouvernement au mois d'octobre 1989 est éclairant. On y parle d'abus d'une manière générale et les exemples qu'en donne le ministère du travail montrent bien que l'on raisonne plus à partir de sondages que d'une connaissance approfondie de la réalité, ce qui ne permet pas vraiment de conclure à des pratiques répréhensibles généralisées.

Il est permis d'espérer que l'application du présent projet de loi sera facilitée par l'existence de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 puisqu'en échange de garanties sociales substantielles correspondant à d'anciennes revendications, comme la formation continue et la sécurité des travailleurs temporaires, les employeurs continuent à pouvoir bénéficier de cas nombreux de recours à ces formes de travail et d'une certaine souplesse à l'intérieur de ces cas.

**Dans l'immédiat, il serait souhaitable de contrôler en priorité mois par mois l'évolution du taux des accidents du travail survenant aux travailleurs intérimaires car son augmentation très sensible au cours de ces dernières années est supérieure à la recrudescence du recours à ce type de travailleurs.**

Les moyens de ce contrôle seront-ils à hauteur de cette importante tâche ?

#### *La prise en compte des réalités économiques*

Un autre aspect de ce texte suscite une interrogation. Il s'agit du recours au contrat à durée déterminée, ou de travail temporaire pour une durée de vingt-quatre mois, en cas de commande exceptionnelle. En effet, alors que l'accord intervenu entre les partenaires sociaux ouvrirait cette possibilité à toutes les commandes exceptionnelles en se bornant à citer, à titre d'exemple, le cas de

**l'exportation, l'Assemblée nationale, approuvée par le Gouvernement, a limité aux seules commandes exceptionnelles destinées à l'exportation l'allongement à vingt-quatre mois de la durée du contrat de travail atypique.**

Il est à noter qu'il y a là un manque de respect de l'accord conclu entre les partenaires sociaux et nul n'a apporté un exemple de l'avantage procuré par cette modification. En revanche, ses inconvénients sont évidents.

Ce qui importe en premier lieu, c'est de rétablir la santé économique des entreprises, de là dépend la reprise de l'emploi et la diminution du taux de chômage. Cette reprise peut provenir aussi bien de commandes à l'exportation que de commandes nationales et il n'est pas possible de supposer que le Gouvernement considère qu'il y aurait de bons ou de mauvais emplois créés selon qu'ils sont destinés à répondre à des commandes destinées ou non à l'étranger. Une commande nationale évite d'importer ce qui est tout aussi nécessaire pour les grands équilibres économiques que le développement des exportations.

Ces évidences doivent être rappelées au moment où il semble que cette restriction prenne une importance politique disproportionnée dans la discussion d'un texte qui a par ailleurs toutes les raisons de recueillir un large consensus.

**C'est pourquoi votre commission proposera à plusieurs articles de ce projet des amendements tendant à éviter de faire de ce texte qui traite de la vie des entreprises et de leurs salariés une loi déconnectée des réalités de la vie économique et sociale.**

## **II. DES DROITS NOUVEAUX POUR LES SALARIES EN SITUATION D'EMPLOI ATYPIQUE**

La partie la plus intéressante de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux, et du projet de loi en discussion, réside dans les dispositions tendant à créer des droits spécifiques pour les salariés employés selon un contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim, ainsi qu'à améliorer le respect des droits reconnus à ces personnes.

### **A. UN EFFORT DE FORMATION POUR FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI SOUMIS AUX REGLES DE DROIT COMMUN**

#### **1. Un droit spécifique au congé de formation**

Le projet de loi propose d'organiser le droit au congé de formation du salarié qui travaille ou a travaillé sous contrat à durée déterminée ou dans le cadre de missions d'intérim.

*a) Une organisation de l'accumulation des droits à congé de formation*

Le projet de loi propose d'instituer un mécanisme permettant au salarié employé successivement dans des établissements distincts selon des contrats à durée déterminée, d'accumuler des droits au bénéfice du congé de formation en fonction de l'ancienneté acquise à l'occasion des différents contrats.

Il convient de souligner que les périodes de travail ouvrant droit au bénéfice d'un tel congé varient selon l'importance de l'entreprise.

En effet, dans les entreprises artisanales employant moins de 10 salariés, les périodes requises sont plus longues que pour l'ensemble des autres entreprises. Cette discrimination paraît justifiée par la nécessité de ne pas perturber le fonctionnement des entreprises de petite taille.

L'ancienneté sera prise en compte quelle que soit la branche professionnelle ou l'entreprise où le salarié aura exercé successivement son activité.

En l'absence de dispositions contractuelles, un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités pratiques de prise en compte de l'ancienneté acquise pendant les différents contrats.

*b) Un droit mis en oeuvre dans un cadre interprofessionnel*

Les bénéficiaires potentiels du droit à congé de formation exerçant en général leur activité dans des branches distinctes, le droit à congé ne pourra s'exercer pratiquement que dans un cadre interprofessionnel.

Il convient de souligner que certaines organisations patronales, en particulier l'union professionnelle artisanale devront trouver leur place dans ces organismes, alors même que leurs adhérents poursuivent un effort de formation continue de leurs salariés en application d'un accord conclu le 5 mars 1985 entre les représentants de ces entreprises et les organisations syndicales.

## **2. Un financement ad hoc**

Le projet de loi comporte deux innovations en matière de financement de la formation professionnelle.

### *a) Le financement du congé de formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée*

Pour financer le dispositif proposé pour le congé de formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée, le projet de loi propose de soumettre les entreprises qui emploient de tels salariés au versement d'une contribution particulière égale à 1 % du montant de la masse salariale payée pour de tels contrats.

Il faut souligner que ce versement interviendra sans considération du nombre de salariés soumis à contrat à durée déterminée et qu'il s'ajoute au versement effectué par les entreprises, selon le droit commun, au titre de la formation professionnelle.

Votre commission observe que le dispositif proposé ne tient pas compte des problèmes particuliers de certaines catégories de redevables potentiels. Il s'agit en premier lieu des associations intermédiaires qui, selon l'usage, sont dispensées de contribuer à la formation professionnelle, indépendamment de la lettre de la loi. Il s'agit d'autre part des entreprises de production cinématographique, audiovisuelle ou de spectacle vivant qui recourent de façon systématique au contrat à durée déterminée en raison des particularités de leur activité.

### *b) Une participation financière accrue des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle continue*

Selon le droit commun, les entreprises doivent acquitter une contribution représentant 1,2 % du montant de la masse salariale qu'elles ont versée pour financer des actions de formation

professionnelle. Les entreprises sont assujetties au paiement de cette contribution dès lors qu'elles emploient un minimum de 10 salariés. Pour les entreprises de travail temporaire, il est proposé que la contribution précitée soit portée à 2 % de la masse salariale.

\*

\* \*

Le dispositif proposé pour développer de façon électorale l'effort de formation professionnelle au profit des salariés en situation d'emploi atypique, recueille l'approbation de votre commission même si des aménagements ponctuels peuvent être recherchés pour certaines activités.

## **B. UNE PROTECTION RENFORCEE DES DROITS DES SALARIES**

Le projet de loi tant dans son dispositif initial que du fait des amendements votés à l'Assemblée nationale, comporte une série de dispositions ayant pour objet de permettre une meilleure garantie des droits des salariés, dans des domaines divers.

### **1. Une meilleure garantie des créances des salariés employés par des sous-traitants**

Plusieurs articles du projet de loi proposent de renforcer les dispositions existantes tendant à permettre la mise en jeu éventuelle de la responsabilité financière de l'entreprise donneuse d'ordre à l'égard des salariés qui travaillent pour son compte dans le cadre d'opérations de sous-traitance ou de fourniture de main-d'oeuvre.

Ces dispositions recueillent l'approbation de votre commission.

## **2. Un accroissement de certaines sanctions pénales**

Le projet de loi propose d'augmenter les sanctions applicables aux personnes qui se livrent à des opérations illicites de fourniture de main-d'oeuvre ou qui organisent la prêt de main-d'oeuvre hors des dispositions légales prescrites en matière de travail temporaire.

Le projet de loi prévoit en outre que des peines d'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre peuvent être prononcées.

Sans méconnaître l'intérêt des dispositions proposées par le projet de loi, votre commission ne peut que souligner le caractère illusoire d'une telle démarche si des moyens suffisants de contrôle ne sont pas mis en oeuvre pour vérifier l'application effective de la loi sur les lieux de travail.

## **3. Un effort pour développer la sécurité**

Le rapport déposé par le Gouvernement sur l'emploi temporaire il y a quelques mois mettait l'accent sur la plus grande vulnérabilité des travailleurs intérimaires aux accidents du travail.

Il indiquait notamment qu'en 1986 le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt était de 12,1 % pour les intérimaires, contre 5,2 % pour l'ensemble des salariés et l'indice de fréquence des accidents graves entraînant une incapacité permanente était pour les intérimaires double de celui observé pour les autres salariés.

Une étude récente, relative à l'année 1988, met en relief le fait que dans le secteur de la chimie, sur trente accidents mortels

étudiés, 60 % concernaient des salariés en mission d'intérim ou employés par des sous-traitants. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'augmentation des accidents du travail est importante et ce secteur emploie une forte proportion de salariés en situation d'emploi atypique.

Pour pallier cette situation, le projet de loi propose une double démarche. En premier lieu, le chef d'entreprise doit établir une liste des postes nécessitant une formation renforcée à la sécurité et organiser un accueil et une information spécifique des salariés en mission d'intérim affectés à de tels postes. L'employeur sera autorisé à recourir à des salariés sous contrat de travail temporaire pour effectuer des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, lorsque ces personnels ont la qualification professionnelle requise et à condition qu'ils bénéficient d'une information particulière sur l'entreprise où ils doivent exercer leur mission.

Parallèlement, le projet de loi propose d'instaurer une présomption de faute inexcusable de l'employeur au bénéfice des salariés sous contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim, lorsqu'ils sont victimes d'un accident du travail, alors qu'ils occupaient un poste nécessitant une formation renforcée à la sécurité et qu'ils n'auraient pas reçu celle-ci.

Simultanément, le projet de loi propose d'habiliter le ministre du travail à établir une liste des travaux particulièrement dangereux qui ne peuvent être effectués par des salariés soumis à contrat à durée déterminée, tout en prévoyant une possibilité de dérogation autorisée par le directeur départemental du travail.

Selon les informations recueillies par votre commission, cette liste de travaux particulièrement dangereux devrait reprendre une liste existant actuellement aux termes d'un arrêté ministériel du 19 février 1985.

En outre, le projet prévoit des dispositions particulières quant à la répartition du coût des accidents du travail entre les

entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices en sorte de mieux responsabiliser les différentes parties prenantes.

Le projet propose une disposition opportune en matière de procédure dans le cas où un salarié intérimaire engage une action en responsabilité pour faute inexcusable de l'employeur afin que les deux entreprises (l'employeur et l'entreprise utilisatrice) soient tous deux appelés à la même instance.

Ainsi qu'elle l'a indiqué précédemment, votre commission insiste sur la nécessité d'un contrôle effectif de la législation pour que les dispositions nouvelles proposées par le projet de loi ne restent pas lettre morte.

#### 4. Une volonté affichée de mieux faire respecter la loi

L'Assemblée nationale a complété le projet présenté par plusieurs articles additionnels tendant à faciliter l'accès au conseil de prud'hommes pour obtenir, par voie contentieuse, l'application de la loi.

Pour généreuses qu'elles soient, ces dispositions appellent un certain nombre de réserves de la part de votre commission pour plusieurs motifs.

*a) une procédure d'urgence pour les demandes de requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée*

Le projet de loi, tel qu'adopté par l'Assemblée nationale, propose que la demande de requalification d'un contrat à durée déterminée, soumise au conseil de prud'hommes soit déférée immédiatement au bureau de jugement qui devrait statuer au fond avant l'expiration du mois suivant sa saisine.

Ce texte a pour effet de supprimer, pour ce type de contentieux, la procédure de conciliation, ce qui paraît inopportun. En effet, la conciliation est un élément essentiel qui fait l'originalité de la procédure prud'homale. En outre, il n'est pas réaliste de prétendre obtenir un jugement au fond dans un délai d'un mois à compter de la saisine, alors qu'actuellement en moyenne le délai des procédures est le suivant : environ un an devant les conseils de prud'hommes et de l'ordre de six mois à la cour d'appel.

*b) Un droit de recours direct reconnu au syndicat pour des litiges individuels sans mandat exprès du salarié concerné*

Lors des débats préalables à la loi n° 89-549 du 2 août 1989 relatifs au licenciement économique, votre commission avait manifesté ses réserves à l'égard de la procédure tendant à habiliter un syndicat à agir, sans autorisation du salarié, pour un litige individuel concernant celui-ci. Selon la loi du 2 août 1989, *"les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé"*.

Ce texte a précisé que le salarié doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours suivant la date à laquelle le syndicat lui a notifié son intention.

Saisi de cette disposition, le Conseil constitutionnel a précisé qu'elle n'est pas contraire à la liberté personnelle du salarié à la condition que le syndicat justifie, lors de l'introduction de l'action, que le salarié a eu personnellement connaissance de la lettre comportant les mentions précédemment indiquées et que c'est seulement à cette condition que l'article 29 de la loi du 2 août 1989 est admis. Le Conseil constitutionnel a donc reconnu la légalité d'une telle procédure dans des limites étroites.

**Votre commission considère que pour les litiges relatifs à des contrats à durée déterminée ou à des missions d'intérim, la substitution au salarié intéressé d'une organisation syndicale ne doit s'opérer que dans des limites très strictes, la procédure ne devant être engagée qu'après l'accord explicite du salarié, afin de laisser à chacun son libre arbitre et de permettre au salarié de choisir la conduite la plus conforme à ses intérêts personnels.**

**En effet, apprécié à court terme et au niveau individuel, l'intérêt du salarié n'est pas nécessairement de demander la requalification de son contrat à durée déterminée ou de travail temporaire en contrat à durée indéterminée.**

**Dans un contexte de chômage, le salarié peut avoir intérêt à poursuivre jusqu'au terme l'exécution de son contrat à durée déterminée et à percevoir l'indemnité liée à celui-ci plutôt qu'à demander une requalification en contrat à durée indéterminée qui pourrait être suivie, peu de temps après, d'un licenciement assorti d'indemnités très faibles, compte tenu du mode de calcul des indemnités de licenciement.**

**En définitive, le recours contentieux direct des syndicats sans mandat exprès des salariés appelle les plus extrêmes réserves de la part de votre commission.**

**Ces dispositions semblent répondre à un souci idéologique sans apporter une réponse pragmatique aux problèmes vécus par les salariés en situation d'emploi atypique.**

\*

\* \*

## CONCLUSION

**Les conditions d'élaboration particulières du présent projet de loi devraient constituer une garantie sérieuse de sa bonne application. L'accord des partenaires sociaux est équilibré et les garanties données aux uns et aux autres devraient permettre d'améliorer les relations de travail en cas de contrat à durée déterminée ou de recours au travail temporaire. S'il en était ainsi, la législation relative à ces formes d'emplois cesserait enfin de varier à un rythme aussi soutenu que celui observé au cours de ces dernières années.**

**Ce texte, tout en respectant les droits des travailleurs à la formation et à la sécurité, permet aux entreprises de bénéficier encore d'une souplesse suffisante pour s'adapter à la reprise économique. Toutefois, votre commission a souhaité l'améliorer sur plusieurs points, parfois pour respecter l'accord des partenaires sociaux lorsqu'il lui est apparu meilleur que les amendements adoptés par l'Assemblée nationale.**

**C'est pourquoi votre commission proposera des amendements relatifs notamment à l'allongement exceptionnel de la durée du contrat de travail atypique lorsqu'il concerne des commandes liées à l'exportation. Comme par le passé, elle a souhaité aussi mieux assurer l'équilibre entre les libertés de l'individu et celles des organisations syndicales.**

## **EXAMEN DES ARTICLES**

### *Article premier A*

#### **La finalité de la loi**

#### **I. Le débat à l'Assemblée nationale**

Avant l'article premier, le Gouvernement a présenté un amendement tendant à rappeler que le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail et à préciser que le présent projet de loi avait pour objectif 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.

Au cours des débats, il a été précisé que cet article additionnel ne figurerait pas dans le code du travail et que le prochain plan pour l'emploi proposerait une mesure d'incitation afin d'encourager la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

## **II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission a noté que le contexte particulier d'élaboration du présent projet de loi avait amené le Gouvernement à promettre pour l'avenir ce qu'il n'avait pu offrir dans l'immédiat, compte tenu de la négociation intervenue entre les partenaires sociaux et qui a débouché sur l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990.

L'essentiel des dispositions du présent article n'a pas valeur normative mais constitue plutôt un additif à l'exposé des motifs, une rectification à la lettre rectificative.

Pour s'en tenir à la seule disposition normative de cet article, à savoir le premier alinéa, il énonce le principe selon lequel un contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail, il faut noter que l'article L. 121-5 du code du travail énonce déjà : *"le contrat de travail est conclu sans détermination de durée"*. Ce texte résulte de l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982. Il est parfaitement explicite. Il figure en tête du code du travail et son libellé fait qu'il s'applique à tous les textes relatifs au droit du travail. La disposition proposée constitue donc simplement une confirmation. Quant aux deux autres alinéas, l'un, incantatoire, affirme que la loi doit être suivie d'effets, l'autre, superfétatoire, que les négociations collectives peuvent l'améliorer. Ils n'apportent donc rien au projet.

**C'est pourquoi votre commission propose au Sénat d'adopter cet article, sous réserve de la suppression de ses deux derniers alinéas.**

**TITRE PREMIER**  
**DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL**  
**A DUREE DETERMINEE**

*Article premier*

*(articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail)*

**Les cas de recours au contrat à durée déterminée**

**I. Le texte du projet de loi**

L'article L. 122-1 énonce les principes qui justifient les contrats à durée déterminée, tandis que l'article L. 122-1-1 énumère les cas de recours à ces mêmes contrats de travail à durée déterminé.

*Article L. 122-1 du code du travail*

L'ordonnance du 11 août 1986 énonçait des principes pour encadrer le recours au contrat à durée déterminée. Il ne pouvait avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ce texte indiquait aussi que cette catégorie de contrat devait être passée pour l'exécution d'une tâche précise.

Le projet de loi complète ces deux dispositions en posant que le contrat de travail à durée déterminée ne peut non plus avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il doit en outre être conclu pour une tâche temporaire.

Il rappelle aussi que des exceptions peuvent être prévues en application de l'article L. 122-2 du code du travail, c'est-à-dire au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à

favoriser l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, par exemple grâce au contrat emploi-solidarité ou au contrat de retour à l'emploi, ou encore pour assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

*Article L. 122-1-1 du code du travail*

Cet article énumère les cas de recours au contrat à durée déterminée.

L'ordonnance du 5 février 1982, complétée par la loi du 25 juillet 1985, avait procédé de même, tandis que ces cas avaient été supprimés par l'ordonnance du 11 août 1986.

Trois types de cas sont prévus :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail, à condition que cette suspension ne résulte pas d'un conflit collectif du travail, l'attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible, le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ayant définitivement quitté son poste de travail et ne pouvant être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée indéterminée ;

- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise lié à une variation cyclique d'activité nécessitée par l'exécution d'une tâche occasionnelle, la survenance d'une commande exceptionnelle ou des travaux urgents ;

- les variations inhérentes à la nature des activités de l'entreprise, qu'il s'agisse des emplois à caractère saisonnier ou de ceux pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature des activités exercées et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Depuis l'ordonnance du 11 août 1986, la liste des secteurs dans lesquels l'usage autorise le recours à des contrats à durée déterminée est actuellement la suivante :

- les exploitations forestières,
- la réparation navale,
- le déménagement,
- l'hôtellerie et la restauration,
- les spectacles,
- l'action culturelle,
- l'audiovisuel,
- l'information,
- la production cinématographique,
- l'enseignement,
- les activités d'enquête et de sondage,
- l'édition phonographique,
- les centres de loisirs et de vacances,
- l'entreposage et le stockage de la viande,
- le sport professionnel
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger,
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger,
- les activités mentionnées à l'article L. 128-1 du code du travail (associations intermédiaires),
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Cette liste, établie par décret, peut être complétée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Cet article a été complété par un amendement de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales qui prévoit la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sur la suppression d'un poste de travail.

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission a noté que l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise entre en ligne de compte, ce qui améliore la prise en compte de la réalité économique.

**Sous réserve d'un amendement, votre commission propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.**

#### **Art. 2**

*(Article L. 122-1-2 du code du travail)*

#### **La durée et le renouvellement du contrat de travail à durée déterminé**

##### **I. Le texte du projet de loi**

Deux cas sont à distinguer : celui du contrat conclu avec un terme précis et celui du contrat conclu sans terme précis.

##### *Le contrat conclu avec un terme précis*

**Sa durée maximale ne pourrait excéder dix-huit mois contre vingt-quatre dans la législation actuelle mais elle serait susceptible d'être, tantôt réduite à neuf mois, tantôt portée à vingt-quatre mois.**

**Elle est réduite à neuf mois en cas :**

**- d'attente de l'entrée en service effectif d'un salarié recruté par contrat à durée déterminée,**

**- de travaux urgents dictés par des mesures de sécurité.**

**En revanche, la durée maximale du contrat pourrait être portée à vingt-quatre mois dans trois hypothèses :**

- lorsque le contrat est exécuté à l'étranger,
- en cas de départ définitif du salarié avant la suppression de son poste de travail,
- en cas de survenance d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation.

**Au-delà de la période initiale du contrat, le contrat à durée déterminée conclu avec un terme précis pourrait être renouvelé une fois, dans la limite de la durée maximale de ce contrat et pour une durée éventuellement supérieure à celle de la période initiale.**

**Actuellement, ce contrat peut être renouvelé deux fois et pour une période inférieure ou égale à la durée initiale.**

***Les contrats conclus sans terme précis***

**Quatre cas seraient retenus :**

- contrat conclu pour remplacer un salarié absent dont le contrat de travail est suspendu,
- contrat conclu dans l'attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée,
- contrat conclu pour pourvoir à des emplois saisonniers,
- contrat conclu pour pourvoir à des emplois où l'usage exclut le recours au contrat de travail à durée indéterminée.

**Si ces contrats ne comportent pas de terme précis, ils doivent en revanche avoir une durée minimale.**

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a complété le texte du projet en précisant qu'il s'agirait de viser les travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité afin de dissiper toute équivoque sur le contenu desdits travaux ; l'urgence dictée par l'activité même de l'entreprise serait donc exclue.

En outre l'Assemblée a jugé utile de préciser que les commandes exceptionnelles à prendre en compte étaient exclusivement celles destinées à l'exportation alors que le projet ne citait l'exportation que comme un exemple. De plus, l'Assemblée a donné une définition de la commande exceptionnelle, ajouté que le recours au contrat à durée déterminée pour une durée maximale de vingt-quatre mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation devrait être précédé de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Enfin, un tel contrat devrait avoir une durée minimale de six mois.

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Il a semblé utile à votre commission de préciser que le paragraphe II de cet article énumérait des cas distincts et non des conditions cumulatives.

Par exemple, le contrat à durée déterminée pourrait être limité à neuf mois soit en cas d'attente de l'entrée en service effectif d'un salarié soit en cas de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

De même, sa durée serait portée à vingt-quatre mois soit lorsque le contrat est exécuté à l'étranger soit encore dans le cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail soit enfin en cas de commande exceptionnelle à l'exportation.

Par ailleurs, votre commission a jugé préférable de traiter dans le paragraphe III tous les cas de fixation d'une durée minimale

pour le contrat. Elle a en outre souhaité quelques améliorations rédactionnelles.

L'amendement principal proposé par votre commission à cet article consiste à supprimer les termes "à l'exportation" qui limitent les cas de recours à la commande exceptionnelle ; cette suppression respecte à la fois l'esprit de la lettre rectificative du projet de loi et celui de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux.

En effet, toute commande exceptionnelle nécessitant la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants doit pouvoir être honorée en ayant recours à des contrats à durée déterminée. La précision "à l'exportation" est inutilement restrictive, une commande exceptionnelle pouvant survenir également sur le marché français et même pour une durée nécessitant l'emploi de contrats à durée déterminée pendant vingt-quatre mois. On peut penser à cet égard aux travaux exigés par les Jeux Olympiques.

Pourquoi encourager l'exportation et se refuser à limiter les importations grâce aux commandes nationales ? Il y a là une attitude illogique et injustifiable d'un point de vue économique.

Sous réserve de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.



### **Art. 3**

*(Art. L. 122-2-1 du code du travail)*

## **L'interdiction temporaire de recourir au contrat à durée déterminée après un licenciement pour motif économique**

### **I. Le texte du projet de loi**

Pendant les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique, l'employeur ne pourrait embaucher un salarié par contrat de travail à durée déterminée sur les postes concernés par ledit licenciement. Cette disposition s'appliquerait au niveau de l'établissement et non de l'entreprise et concernerait les postes sur lesquels les salariés licenciés pourraient faire valoir leurs priorités de réembauchage.

Il est à noter que ce principe général souffre des exceptions. En effet, lorsque le contrat n'excède pas trois mois ou lorsqu'une commande exceptionnelle survient, l'embauche par contrat à durée déterminée est possible à condition toutefois que le comité d'entreprise ait été informé et consulté au préalable.

### **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a, comme à l'article précédent, limité l'exception liée à la commande exceptionnelle au cas de l'exportation. Elle a cependant élargi ce cas à l'entreprise sous-traitante.

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission a considéré que toute nouvelle embauche même par contrat à durée déterminée intervenant après un licenciement économique n'est pas a priori critiquable, elle peut être liée à une reprise momentanée ou encore fragile de l'activité et il

**serait dommage de limiter les possibilités d'embauche de l'entreprise à tel moment.**

**Il est évident que la priorité de réembauchage peut jouer mais s'il s'agit d'un contrat de brève durée, il est possible que les salariés précédemment licenciés ne soient pas eux-mêmes intéressés par la possibilité trop éphémère d'emploi qui leur est alors offerte.**

**C'est pourquoi votre commission s'est réjouie de voir que la possibilité de contrat n'excédant pas les trois mois ou lié à une commande exceptionnelle était ouverte.**

**De même, elle a jugé positif l'ajout par l'Assemblée nationale de la mention de l'entreprise sous-traitante.**

**Cependant, comme à l'article précédent, il lui semble souhaitable de prévoir le cas de la commande exceptionnelle sans la limiter à l'exportation.**

**Sous réserve de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

### *Art. 3 bis*

*(Art. L. 122-3 du code du travail)*

### **Les cas d'interdiction du recours au contrat de travail à durée déterminée**

#### **I. Le débat à l'Assemblée nationale**

**Un amendement présenté par le groupe communiste et sous amendé par le groupe centriste a été adopté. Il énonce des cas d'interdiction absolue de recours au contrat de travail à durée déterminée, d'une part, pour remplacer un salarié dont le contrat de**

**travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail et d'autre part, pour des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie au niveau national par les ministères compétents.**

Cette seconde interdiction trouve ses limites dans la possibilité offerte au directeur départemental du travail et de l'emploi d'autoriser des dérogations.

## **II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission tout en trouvant utiles les précisions apportées s'interroge sur le sens exact du 2° de cet article.

En effet, il s'agit de comprendre l'articulation entre ces interdictions et celles énoncées par le paragraphe II de l'art. 26 du présent projet de loi. Il s'agirait d'abord d'interdire absolument les travaux dangereux sous réserve de dérogations et ensuite d'établir une liste des travaux dangereux qui, à l'intérieur de l'entreprise, nécessitent une formation appropriée. Dans quelle mesure la première liste englobera-t-elle ou recoupera-t-elle les autres ? Dans quelle mesure le directeur départemental du travail et de l'emploi peut-il déroger à l'interdiction posée ? Par exemple, si un travail a été interdit à l'échelon national et si, il a été reconnu dans une entreprise comme exigeant une formation appropriée, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut-il, en autorisant le recours à un contrat à durée déterminée pour accomplir ce travail dangereux, dispenser du même coup le salarié concerné de la formation appropriée ?

Dans l'attente de précisions à donner par le Gouvernement en séance publique sur la portée respective des articles 3 bis et 26 et sur le pouvoir d'accorder des dérogations du directeur départemental du travail et de l'emploi et sous réserve d'un amendement de clarification, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.

*Art. 4*

*(Art. L. 122-3-1 du code du travail)*

**Le caractère écrit du contrat de  
travail à durée déterminée**

**I. Le texte du projet de loi**

L'article L. 122-3-1 du code du travail dispose que le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit, à défaut il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit en outre comporter la définition de son objet ainsi que des mentions obligatoires. La présomption édictée par cet article est une présomption simple qui cède devant la preuve contraire.

Le texte du projet de loi renforce cette présomption dans la mesure où le contrat serait désormais "réputé" conclu pour une durée indéterminée et non plus présumé conclu transformant ainsi la présomption simple en présomption irréfragable.

De plus, par rapport au droit actuellement en vigueur, cette présomption joue non seulement en cas d'absence d'écrit mais également en cas de motif imprécis.

**II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Tirant les conséquences de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale a proposé d'inscrire dans la loi un grand nombre des mentions obligatoires que doit contenir le contrat de travail à durée déterminée. Il devrait toujours comporter :

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

- la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ;

- 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, celle de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, ou la désignation 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 différents composants y compris, s'il en existe, des 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.

En outre, l'Assemblée nationale a précisé que le contrat de travail à durée déterminée devrait être adressé au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Outre des modifications rédactionnelles portant sur la présentation de l'article, il a semblé préférable à votre commission de ne pas mentionner non pas simplement l'intitulé de la convention collective applicable mais plutôt sa référence. De même, pour la période d'essai, en préciser non seulement la durée mais aussi les conditions.

Par ailleurs, votre commission a souhaité allonger le délai dans lequel le contrat doit être adressé au salarié. En effet,

**le délai de deux jours suivant l'embauche paraît extrêmement bref et s'il peut être imposé à de grandes entreprises dotées de directions de personnel bien organisées l'on peut s'interroger sur sa sévérité pour les petites entreprises, a fortiori pour les artisans qui devraient établir le contrat dans des temps records.**

**A la limite, la brièveté de ce délai dissuaderait les plus petites entreprises de recourir au contrat à durée déterminée en grande partie pour cette raison. Elles craindraient les contentieux inutiles qui en résulteraient.**

**C'est pourquoi votre commission propose au Sénat de porter de deux jours à cinq jours ouvrables suivant le jour de l'embauche le délai dans lequel l'employeur doit adresser au salarié son contrat de travail.**

**Sous réserve de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

#### **Art. 5**

*(Art. L. 122-3-3 du code du travail)*

### **La rémunération du salarié sous contrat à durée déterminée**

#### **I. Le texte du projet de loi**

**Cet article énonce que le salarié sous contrat à durée déterminée ne peut jamais percevoir une rémunération inférieure au montant de celle que percevrait dans la même entreprise après la période d'essai un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.**

En outre, il reprend l'accord du 24 mars 1990 en ce qu'il prévoit une indemnité compensatrice de congés payés égale au minimum au dixième de la rémunération totale brute du salarié.

Cette dernière disposition est plus large que celle en vigueur actuellement qui subordonne l'indemnité compensatrice de congés payés à une durée minimale de contrat, à savoir un mois.

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Sous réserve d'une précision relative au sens du mot rémunération par référence à l'article L. 140-2 du code du travail, l'Assemblée nationale a adopté cet article.

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission propose une modification rédactionnelle tendant à préciser que la comparaison entre la rémunération d'un salarié sous contrat à durée de travail déterminée qui est faite avec celle d'un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée après période d'essai, doit évidemment être effectuée dans la même entreprise, le texte actuel du projet laissant à cet égard planer une ambiguïté.

Quant au reste de l'article, votre commission approuve les précisions relatives aux droits à indemnité compensatrice de congés payés des salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Sous réserve de cet amendement de précision, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.

**Art. 6**

**Art. L. 122-3-4 du code du travail**

**Indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

**I. Le texte du projet de loi**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit, lorsque les relations de travail ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, à une indemnité dite de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Elle n'est pas due si le contrat est conclu pour un emploi à caractère saisonnier ou dans un secteur où il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée déterminée ou s'il s'agit d'un contrat lié à la politique de l'emploi ou encore ayant pour but de compléter la formation du salarié. Cette indemnité peut également ne pas être versée si la rupture anticipée du contrat a pour cause l'initiative du salarié ou sa faute grave ou enfin un cas de force majeure. Le taux de cette indemnité est fixé par décret. Aujourd'hui, il est au minimum de 5 % de la rémunération du salarié.

Par rapport à cet état de droit, le projet précise que l'exemption du versement de l'indemnité en cas de poursuite des relations de travail n'existerait que si le contrat suivant est un contrat à durée indéterminée.

Cette indemnité ne serait plus due aux jeunes ayant travaillé grâce à un contrat à durée déterminée durant leurs vacances scolaires ou universitaires. Elle ne serait pas due davantage en cas de refus du salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Même si aucun changement n'apparaît dans le projet, il est à noter que l'accord du 24 mars 1990 relève le taux minimal de

cette indemnité de 5 à 6 %. Enfin l'appellation même de l'indemnité change puisqu'il ne s'agirait plus d'une indemnité de fin de contrat mais d'une indemnité destinée à compenser la précarité.

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Cet article a été adopté sans modification par l'Assemblée nationale.

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission propose plusieurs amendements rédactionnels à cet article tendant notamment à bien faire apparaître certains cas d'exceptions au versement de l'indemnité de précarité comme des cas alternatifs et non cumulatifs.

En outre, elle souhaite qu'apparaissent parmi les cas d'exonération ceux liés à l'activité des associations intermédiaires.

En effet, il convient d'éviter d'entraver, même de manière limitée, l'action des associations intermédiaires dont chacun reconnaît l'utilité sociale et dont il convient au contraire de favoriser l'essor.

Sous réserve de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.

**Art. 7**

*(Art. L. 122-2, L. 122-3-10, L. 122-3-11 et L. 122-3-13 du code du travail)*

**Dispositions de coordination**

**I. Le texte du projet de loi**

Cet article contient quatre séries de dispositions de coordination dont l'une, visée au paragraphe III, porte sur la règle du tiers temps, c'est-à-dire qu'en cas de recours au contrat de travail à durée déterminée, il n'est pas possible de recourir, pour pourvoir le même poste, à un nouveau contrat à durée déterminée avant une période égale au tiers de la durée du contrat qui a pris fin, renouvellement inclus.

**II. La position de l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a précisé que les travaux urgents visés au paragraphe III étaient ceux nécessités par des mesures de sécurité afin d'éviter toute équivoque dans l'interprétation de cet article.

Au paragraphe IV l'Assemblée nationale a rassemblé dans l'article L. 122-3-13 toutes les références d'articles prévoyant une requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

**III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission propose de remplacer le mot "et" par le mot "ou" au paragraphe III de cet article afin d'éviter, comme aux articles précédents, de faire croire à l'exigence de conditions cumulatives alors qu'il ne s'agit que d'une énumération.

**Sous réserve de cet amendement, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

*Art. 7 bis*

*(Art. L. 122-3-13 du code du travail)*

**L'instauration d'une procédure accélérée de requalification du contrat de travail à durée déterminée**

**I. Le débat à l'Assemblée nationale**

La commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale a présenté un amendement tendant à mettre en place une **procédure accélérée de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée**. Il s'agirait de porter directement ce type d'affaires devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui devrait statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. Sa décision serait exécutoire à titre provisoire et l'indemnité octroyée au salarié ne pourrait être inférieure à un mois de salaire.

**II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

La procédure adoptée par l'Assemblée nationale prend certes en considération le fait que les contrats à durée déterminée sont souvent relativement brefs et qu'il est souhaitable de statuer rapidement sur leur qualification. Le rapporteur à l'Assemblée nationale a indiqué que ce type de procédure devant les prud'hommes pouvait durer entre huit à dix mois et trois ans si l'appel est interjeté. Le recours au référé a été écarté du fait du caractère exécutoire moins fort d'une décision de référé et parce que le juge devrait se déclarer incompétent dans trop de cas.

Votre commission, pour sa part, regrette que la procédure d'exécution proposée supprime l'étape de la conciliation qui permet

souvent de faire l'économie d'une véritable procédure. Les partenaires sociaux sont très attachés à cette étape. Tout en notant la nécessité d'intervenir vite, votre commission a souhaité conserver la possibilité d'une conciliation qui peut elle-même être accélérée.

C'est pourquoi votre commission a adopté un amendement tendant à étendre à la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée la procédure prévue à l'article L. 516-5 du code du travail qui s'applique déjà aux licenciements pour motif économique. Il s'agit là d'une procédure d'urgence qui organise une conciliation dans le délai d'un mois maximum après la saisine du conseil de prud'hommes conformément à l'article R. 516-46 du code du travail.

C'est pourquoi votre commission propose au Sénat une nouvelle rédaction du présent article.

*Art. 7 ter*

*(Art. L. 122-3-15 du code du travail)*

**Le droit d'ester en justice des organisations syndicales avec un mandat tacite de l'intéressé**

**I. La position de l'Assemblée nationale**

La commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale a proposé un amendement donnant aux organisations syndicales représentatives la possibilité d'exercer en justice les actions individuelles des salariés sous contrat à durée déterminée avec un mandat tacite de l'intéressé.

Cette procédure s'inspire de celles existant en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de travail temporaire ou de licenciement économique. Il a été précisé au cours des débats que la représentativité mentionnée à cet article était non

**pas la représentativité dans l'entreprise mais la représentativité au niveau national.**

**En outre, l'action des organisations syndicales pourrait s'exercer tant au civil qu'au pénal.**

## **II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

**Votre commission a bien noté la volonté de l'Assemblée nationale comme du Gouvernement de reprendre à cet article la disposition qui avait été votée pour le licenciement économique et qui avait donné lieu de la part du Sénat à une saisine du Conseil constitutionnel au cours de l'été 1989.**

**Cette décision mérite d'être citée. Il faut en retenir essentiellement que le salarié doit avoir eu personnellement connaissance de toute la portée de l'action syndicale et avoir été mis à même de s'y opposer. Ce n'est qu'un décret ultérieur qui a précisé que l'on considérerait comme un mode d'information suffisant de l'intéressé l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.**

**C'est pourquoi, contrairement à ce qui a été affirmé à l'Assemblée nationale, la rédaction de l'article 7 ter va au-delà du texte actuel analogue sur le travail temporaire comme il va au-delà de la décision du Conseil constitutionnel.**

**C'est pourquoi votre commission, compte tenu en outre du fait que les organisations syndicales consultées ont souligné que ce type de recours garderait toujours un caractère exceptionnel, préfère que le salarié ait donné son accord sans aucune ambiguïté, laissant le soin au Conseil d'État, à la lumière de la décision du Conseil constitutionnel, de fixer les modalités pratiques qui permettent d'assurer au salarié une connaissance parfaite de l'action envisagée par le syndicat.**

En outre, il est à noter que, d'un point de vue pratique, le salarié sous contrat à durée déterminée peut se trouver en porte à faux face à son employeur comme face aux organisations syndicales à plusieurs titres. Certes il peut hésiter à introduire seul une instance contre son employeur, mais il peut également répugner à voir cette action engagée en son nom par un syndicat, d'autant que celui-ci n'a peut-être pas des visées tout à fait identiques aux siennes. Par exemple, si l'on suppose que le syndicat veuille faire requalifier le contrat au nom de la stricte application des lois, alors que le salarié a été licencié en cours de contrat à durée déterminée ; dans ce cas, si aucune faute ne lui est imputable il peut avoir droit au paiement de son salaire jusqu'au terme du contrat, alors que si le contrat est requalifié il n'aura droit qu'à une indemnité de licenciement proportionnelle à son temps de présence dans l'entreprise, par définition limité, même s'il obtient la satisfaction morale de voir son contrat correctement qualifié en droit.

Pour l'ensemble de ces raisons, votre commission propose au Sénat une nouvelle rédaction de cet article.

#### *Art. 8*

##### *Art. L. 152-1-3 du code du travail*

### **L'institution de sanctions pénales**

#### **I. Le texte du projet de loi**

Jusqu'à présent, la violation des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée ne donnait lieu qu'à des sanctions civiles, la requalification du contrat en étant un exemple.

Les sanctions pénales proposées par le présent article sont identiques à celles qui sont applicables au travail temporaire. Elles ne s'appliquent pas à l'ensemble des violations de la législation relative au contrat à durée déterminée, mais seulement aux règles concernant les cas de recours, la durée et le renouvellement du contrat, l'interdiction temporaire de recours après un licenciement pour motif économique, l'interdiction de recours pour le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu par

**suite d'un conflit collectif du travail et, également à toutes les dispositions de l'article L. 122-2 relatif au contrat de travail à durée déterminée lié à la politique de l'emploi ou destiné à assurer un complément de formation aux salariés.**

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

**L'Assemblée nationale a adopté un amendement tendant à sanctionner pénalement la non observation du délai de carence devant séparer le recours à des contrats à durée déterminée pour un même poste de travail.**

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

**Votre commission propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.**

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

#### *Art. 9*

*(Art. L. 124-2 et L. 124-2-1 du code du travail)*

#### **Les cas de recours au contrat de travail temporaire**

##### **I. Le texte du projet de loi**

Cet article énonce les cas de recours au contrat de travail temporaire. Ils sont identiques à ceux prévus par l'article premier du présent projet de loi (art. L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail). Les commentaires qui s'y appliquent sont donc similaires. Comme pour le contrat à durée déterminée, le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni, ajoute le projet, pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

La différence réside ici bien évidemment dans la présence de trois catégories d'acteurs différents : l'entrepreneur de travail temporaire, le salarié et l'entrepreneur utilisateur.

C'est au cours de missions que le salarié est amené à être mis au service de l'entreprise utilisatrice.

##### **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Comme à l'article premier, l'Assemblée nationale a adopté un amendement tendant à imposer la saisine du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'un remplacement a pour cause la suppression d'un poste de travail.

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

**Sous réserve d'un amendement de précision, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

#### *Art. 10*

*(Art. L. 124-2-2 du code du travail)*

#### **La durée et le renouvellement du contrat de travail précaire**

##### **I. Le texte du projet de loi**

Cet article contient des dispositions analogues à celles prévues par l'article 2 pour le contrat de travail à durée déterminée.

La possibilité unique de renouvellement prévu pour le contrat de travail temporaire est maintenue.

##### **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Comme à l'article 2, l'Assemblée nationale a précisé que les travaux urgents mentionnés à cet article étaient ceux dictés par des mesures de sécurité. D'autre part, l'Assemblée a réservé à l'exportation seule, en cas de commande exceptionnelle, le recours à un contrat de travail temporaire d'une durée maximale de vingt-quatre mois.

En outre, l'Assemblée nationale a proposé de fixer à six mois la durée minimale du contrat de travail temporaire dans le cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission propose plusieurs amendements à cet article identiques à ceux proposés à l'article 2 et pour les mêmes raisons ; elle refuse de limiter au seul cas de l'exportation le recours à un contrat de travail temporaire d'une durée maximale de vingt-quatre mois.

Cette restriction imposée par l'Assemblée nationale n'est ni nécessaire ni conforme à l'accord intervenu entre les partenaires sociaux.

**Sous réserve de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

#### *Art. 10 bis*

*(Art. L. 124-2-3 du code du travail)*

### **Les cas d'interdiction du recours au travail temporaire**

#### **I. Le débat à l'Assemblée nationale**

Comme à l'article 3 bis, l'Assemblée nationale a souhaité interdire de manière absolue le recours au contrat de travail temporaire pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail et pour l'accomplissement de certains travaux particulièrement dangereux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Cet article appelle donc les mêmes commentaires que l'article 3 bis.

## **II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Pour les raisons déjà présentées à l'article 3 bis, la commission propose plusieurs amendements à cet article.

Sous réserve de ces amendements, elle propose au Sénat d'adopter le présent article.

### *Art. 11*

*(Art. L. 124-2-4 à L. 124-2-6 du code du travail)*

#### **Dispositions de coordination**

Cet article propose trois dispositions de coordination qui ont été approuvées par l'Assemblée nationale et dont l'utilité indéniable conduit votre commission à proposer au Sénat l'adoption conforme dudit article.

## *Art. 12*

*(Art. L. 124-2-7 du code du travail)*

### **L'interdiction de recourir à un contrat de travail temporaire après un licenciement économique**

#### **I. Le texte du projet de loi**

Cet article pose une règle identique à celle figurant à l'article 3 pour le contrat à durée déterminée. Il s'agit d'interdire le recours à un contrat de travail temporaire dans les six mois qui suivent un licenciement économique pour les postes concernés par ledit licenciement.

Toutefois, cette limitation ne s'applique pas au contrat non susceptible de renouvellement qui n'excède pas trois mois ou lorsque ce contrat est motivé par la survenance pour l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

#### **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Comme à l'article 3, l'Assemblée nationale a tenu à prendre en compte le cas de l'entreprise sous-traitante lorsqu'il y a commande exceptionnelle à l'exportation. Contrairement à l'article 3, la précision relative à l'exportation et la consultation préalable du comité d'entreprise étaient déjà mentionnées dans le texte du projet de loi, ce qui a vraisemblablement inspiré les amendements à l'article 3.

#### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Pour les raisons déjà développées à l'article 3, votre **commission souhaite supprimer la restriction relative à l'exportation.**

**Sous réserve de cet amendement et d'un amendement rédactionnel, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

*Art. 13*

*(Art. L. 124-3 du code du travail)*

**Les mentions obligatoires du contrat de mise à disposition**

**I. Le texte du projet de loi**

Le contrat de mise à disposition est celui passé entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur. Le projet précise que ce contrat devrait mentionner les **caractéristiques particulières du poste à pourvoir** et indiquer si ce poste présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité et en conséquence faire l'objet de la formation renforcée prévue par l'article 26 du présent projet.

En outre, la **mention des primes et accessoires de salaire** devrait figurer dans le contrat de travail.

Enfin, le contrat mentionnerait aussi la nature des **équipements de protection individuelle** que le salarié doit utiliser et préciserait si ces équipements sont fournis ou non par l'entreprise de travail temporaire.

Les équipements visés sont ceux assurant la protection individuelle personnalisée du salarié comme par exemple le casque et les chaussures de sécurité.

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

**Cet article a été adopté sans modification.**

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

**Votre commission a approuvé le souci de précision contenu dans cet article. En effet, si la souplesse des contrats de travail temporaire est nécessaire aux entreprises, elle ne doit en aucun cas être obtenue au prix de risques non maîtrisés mettant en danger la santé ou la sécurité des salariés employés qui ont droit, par ailleurs, à une totale transparence des éléments relatifs à leur rémunération.**

**Votre commission propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.**

### *Art. 14*

*(Art. L. 124-4 du code du travail)*

## **Les mentions obligatoires du contrat de travail temporaire**

### **I. Le texte du projet de loi**

**L'article précédent concernait les mentions obligatoires du contrat de mise à disposition conclu entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur. Le présent article traite du contrat de travail temporaire conclu entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié.**

**Le paragraphe I modifie l'appellation de l'indemnité de précarité d'emploi qui serait désormais "l'indemnité destinée à**

*compenser la précarité de sa situation*", ce qui correspond à la dénomination déjà retenue par le projet à propos du contrat à durée déterminée.

Le paragraphe II de cet article ajoute une nouvelle mention obligatoire au contrat de travail temporaire, à savoir le **nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance** dont relève l'organisme de travail temporaire. Cette précision figure dans l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990.

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Cet article n'a donné lieu à aucun débat.

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Les précisions apportées lui paraissant positives, votre commission propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.

### *Art. 15*

*(Art. L. 124-4-4 du code du travail)*

### **L'indemnité de précarité d'emploi**

#### **I. Le texte du projet de loi**

L'indemnité de fin de mission de travail temporaire s'intitulerait désormais indemnité destinée à compenser la précarité de situation.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le contrat est rompu à l'initiative du salarié pour faute grave de celui-ci ou du fait de la force majeure. Le projet ajoute à ces cas les contrats de mission conclus pour pourvoir des emplois saisonniers ou des emplois pour lesquels l'usage exclut le recours au contrat à durée indéterminée si une disposition conventionnelle le prévoit.

Il en serait de même pour les contrats de mission conclus pour des stages de formation à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire ou compris dans le cadre du congé individuel de formation ou également en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée immédiatement après l'accomplissement du contrat de travail temporaire.

Par ailleurs, l'article précise les modalités de calcul de cette indemnité et celle de la fixation de son taux. Il est à noter qu'un décret fixe aujourd'hui à 15 % le taux normal et à 10 % le taux réduit. Le projet n'envisage plus qu'un seul taux ; l'accord du 24 mars 1990 le fixe à 10 %.

## **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

Cet article n'a donné lieu à aucun débat.

## **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission a proposé deux amendements rédactionnels et un troisième de précision concernant le taux de l'indemnité.

Sous réserve de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.

*Art. 16*

*(Art. L. 124-4-6 du code du travail)*

**La fourniture des équipements de protection individuelle**

**I. Le texte du projet de loi**

La fourniture des équipements de protection relève en règle générale de la responsabilité de l'entrepreneur utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection dits équipements personnalisés, comme par exemple les casques et les chaussures de sécurité, pourraient être fournis par les entreprises de travail temporaire.

La liste de ces équipements serait donnée par voie de convention ou d'accord collectif.

En tout état de cause, les salariés temporaires ne devraient pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Ces deux dispositions sont reprises de l'accord du 24 mars 1990 dans le but d'éviter que lorsque l'entreprise de travail temporaire fournit elle-même les équipements de sécurité, elle en préleve le coût sur les salaires.

**II. Les débats à l'Assemblée nationale**

Cet article n'a donné lieu à aucun débat.

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Votre commission approuve la clarification apportée aux pratiques actuelles, grâce à cet article. Elle note néanmoins que, dans la vie quotidienne, il est difficile d'en contrôler l'application, le risque demeurant de voir des intérimaires, soit travailler malgré l'absence de tous les équipements de protection individuelle personnalisée souhaitables, soit devoir en acquitter le coût.

**Sous réserve de cette observation, votre commission propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.**

#### *Art. 17*

*(Art. L. 124-5, L. 124-7, L. 124-11, L. 152-2 du code du travail)*

#### **Dispositions de coordination**

##### **I. Le texte du projet de loi**

Outre des dispositions de coordination contenues dans les paragraphes I, II et III, le paragraphe IV tend à **assurer un meilleur contrôle du respect de la réglementation en matière de non cumul d'une activité professionnelle avec le versement d'une allocation de chômage**. A cette fin, les informations fournies par les entrepreneurs de travail temporaire, à l'administration comme à l'Agence nationale pour l'emploi, peuvent être rapprochées de celles détenues par les ASSEDIC pour vérifier les droits des salariés aux allocations d'assurance chômage et le contrôle de la recherche d'emploi.

##### **II. Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a précisé que les travaux urgents visés par cet article étaient ceux nécessités par des mesures de sécurité et a souhaité que soit ajoutée à la liste des infractions

**sanctionnées pénalement la non observation du délai de carence qui doit séparer le recours à des contrats de travail temporaire pour un même poste de travail.**

### **III. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

**Le contrôle proposé a été approuvé par votre commission qui propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.**

#### *Art. 17 bis*

*(Art. L. 124-7 du code du travail)*

**L'instauration d'une procédure accélérée de requalification du contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée**

#### **I. Le débat à l'Assemblée nationale**

La commission des Affaires culturelles, familiales et sociales a souhaité introduire après l'article 17 une disposition analogue à celle introduite après l'article 7 pour permettre la requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, grâce à une **procédure accélérée devant les conseils de prud'hommes.**

Ici ce n'est pas l'entrepreneur de travail temporaire qui est en cause, mais l'entrepreneur utilisateur.

#### **II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Pour les raisons déjà exposées à l'article 7 bis, votre commission souhaite conserver la **phase de conciliation dans la procédure de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.** Cette

**requalification pourrait donc intervenir par la voie de la procédure d'urgence déjà retenue pour les licenciements économiques.**

**Pour ces raisons, votre commission propose une nouvelle rédaction du présent article.**

*Art. 17 ter*

*(Art. L. 124-20 du code du travail)*

**Le droit d'ester en justice des organisations syndicales avec l'accord tacite de l'intéressé**

**I. Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a souhaité introduire pour le contrat de travail temporaire une disposition identique à celle figurant à l'article 7 ter pour le contrat de travail à durée déterminée, afin de **permettre aux organisations syndicales représentatives d'exercer en justice toutes les actions individuelles tendant au respect des dispositions du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.** Toutefois, pour tenir compte de la décision du Conseil constitutionnel déjà citée, certaines formes sont prévues pour permettre l'information du salarié et une éventuelle opposition de sa part. En outre, celui-ci conserverait toujours la possibilité d'intervenir à l'instance et d'y mettre un terme à tout moment.

**II. La position de la commission des Affaires sociales du Sénat**

Pour des raisons identiques à celles développées à l'article 7 ter, votre commission propose au Sénat une nouvelle rédaction de cet article afin de **permettre au salarié de donner son accord explicite en toute connaissance de cause, laissant à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les formes selon lesquelles cet accord devrait être exprimé.**

**Sous réserve de cet amendement, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

### TITRE III

## DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

### *Art. 18*

#### *Section I et Section II du chapitre premier*

#### *du titre III du livre IX du code du travail*

*(Articles L. 931-13 à L. 931-20 et article L. 950-1 du code du travail)*

### **Congé de formation des salariés sous contrat à durée déterminée**

Cet article propose de regrouper dans une section nouvelle les dispositions existantes fixant les règles communes à l'ensemble des congés de formation.

Cet article vise à inclure dans le code du travail, des dispositions spécifiques pour les congés de formation des salariés employés selon un contrat à durée déterminée.

Il est proposé de regrouper dans une section nouvelle les articles nouveaux à insérer dans le code du travail fixant le régime du congé de formation au titre des contrats de travail à durée déterminée.

#### *Art. L 931-13 du code du travail*

### **Principe du congé de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée**

Cet article vise à énoncer dans le code du travail le principe du droit au congé individuel de formation du salarié qui a été employé en vertu d'un contrat à durée déterminée. Il précise que ce

droit à congé fait l'objet de conditions et de modalités particulières définies par l'ensemble des articles de la section II qui sera insérée dans le chapitre Premier du Titre III du Livre IX du code du travail.

Il est indiqué que le salarié employé selon un contrat à durée déterminée n'est pas pour autant exclu des dispositions de droit commun énoncées dans la section I du chapitre précité.

Le principe de portée générale énoncé par cet article, de même que l'accord du 24 mars dernier ne prennent pas en compte la situation particulière du secteur de la production cinématographique, audiovisuelle et du spectacle vivant. En effet, ces entreprises emploient pour l'essentiel des personnels selon des contrats à durée déterminée.

Les entreprises de ce secteur ont déjà pris, par voie conventionnelle, des dispositions pour la formation professionnelle de leurs salariés. En accord avec ces derniers, fonctionne depuis 1972 un fonds d'assurance-formation géré paritairement et bénéficiant de ressources issues du versement de la cotisation de droit commun de 1,2 % de la masse salariale des personnels employés. L'expérience démontre d'ailleurs que les actions de formation offertes aux salariés employés sous contrat à durée déterminée dans ce secteur répondent à une demande plus ou moins soutenue des intéressés. En effet, à la fin de l'exercice 1989 l'association gérant le fonds précité disposait d'un excédent de ressources supérieur à 16,8 millions de francs, alors que les ressources collectées au titre du même exercice étaient de 27,1 millions de francs.

Le système proposé par le projet de loi tendant à créer une contribution supplémentaire de 1 % du montant de la masse salariale risque de faire peser des charges excessives sur une profession qui pourrait être tentée de délocaliser ses activités, ce qui serait très néfaste pour l'emploi. Il ne faut pas méconnaître qu'actuellement certains pays offrent des plateaux de tournage dans des conditions financières moins onéreuses que celles existant en France. Une augmentation des versements des employeurs au titre de la formation professionnelle risque d'être très dommageable, la quasi totalité des employés étant sous contrat à durée déterminée dans le secteur en cause.

Votre commission vous propose d'instaurer pour cette catégorie d'entreprises un système particulier selon lequel l'employeur acquitterait une cotisation de 1,2 % de la masse salariale versée pour des contrats à durée déterminée et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise. La suppression du seuil d'assujettissement au versement de droit commun étant la contrepartie de l'exonération de la contribution supplémentaire de 1 % sur les salaires versés pour des contrats à durée déterminée.

En conséquence, votre commission vous propose donc un **amendement** ayant pour objet :

1°) d'exclure les entreprises de production cinématographique, audiovisuelle et de spectacle vivant du champ d'application des dispositions relatives au congé de formation des salariés sous contrat à durée déterminée ;

2°) de rendre obligatoire, pour ces entreprises, le versement de droit commun de 1,2 % dès le premier salarié embauché, en éliminant le seuil d'assujettissement fixé à dix salariés selon l'article L. 950-1 du code du travail.

#### *Art. L 931-14 du code du travail*

### **Période d'exercice du droit au congé de formation**

Cet article précise la période pendant laquelle le salarié peut exercer son droit au congé de formation à l'issue de l'exécution du contrat à durée déterminée, étant entendu que ce droit peut également être exercé pendant la période d'exécution du contrat avec l'accord de l'employeur.

Cet article propose que l'action de formation soit engagée au plus tard douze mois après le terme du contrat. Il faut relever que dans le cas où le salarié n'a pas exercé son droit à congé de formation dans la période prescrite, ce droit n'est pas définitivement perdu mais simplement gelé car il pourra ultérieurement être réactivé, la période de travail sous contrat à durée déterminée pouvant être prise en

compte pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit au congé de formation.

L'Assemblée nationale a complété le dispositif proposé pour préciser que le droit au congé de formation peut être accordé aux salariés en vue de préparer ou de passer un examen pour obtenir un diplôme ou un titre visé à l'article 8 de la loi du 10 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

*Art. L 931-15 du code du travail*

**Conditions d'ancienneté ouvrant droit au bénéfice du congé de formation**

Le salarié doit avoir travaillé pendant vingt-quatre mois consécutifs ou non pendant les cinq dernières années quelle que soit la nature des contrats successifs et sur ces périodes de travail on doit recenser un minimum de quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée pendant les douze derniers mois. Pour apprécier le droit au congé on tient compte des périodes de travail sous contrat à durée déterminée, indépendamment des branches professionnelles dans lesquelles le salarié a travaillé successivement. Sur ce point, votre commission a adopté un amendement rédactionnel.

Cet article prévoit en outre des conditions particulières pour les salariés employés dans des entreprises comptant moins de dix salariés ; en ce cas, les durées requises sont de trente-six mois de travail pendant les sept dernières années, dont huit mois pendant les vingt-quatre derniers mois. Comme dans le cas précédent, les durées sont appréciées indépendamment de la branche professionnelle dans laquelle le salarié a successivement été employé.

Il faut observer que les périodes de travail correspondant à des contrats conclus par des jeunes en cours d'études ou au titre de la formation professionnelle en alternance, ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit au congé de formation.

*Art. L 931-16 du code du travail*

**Imputation des dépenses découlant du congé de formation**

Le congé de formation pris en application des dispositions qui précèdent est financé par l'organisme paritaire dont relève l'entreprise où a été exécuté le dernier contrat de travail à durée déterminée qui a permis au salarié d'obtenir le droit à congé.

Cet article précise qu'il appartient à cet organisme paritaire de vérifier que le salarié remplit les conditions requises pour obtenir le bénéfice du congé de formation.

*Art. L 931-17 du code du travail*

**Prise en charge du bénéficiaire du droit au congé de formation**

Cet article précise les cas dans lesquels l'organisme paritaire normalement redevable de la prise en charge du congé de formation peut refuser celui-ci. Le refus de l'organisme est admis lorsque la demande du salarié ne peut être rattachée à une des actions de formation, telles que définies par l'article L 900-2 du code du travail ou en cas de pluralité de demandes ne pouvant être satisfaites simultanément.

L'Assemblée nationale a complété le texte proposé en habilitant l'organisme paritaire à définir des priorités et des critères de prise en charge destinés à privilégier les formations propres à améliorer le niveau de qualification des intéressés ou à leur permettre de changer d'activité ou de profession ou à entretenir leurs connaissances.

Le texte proposé prévoit en outre qu'en l'absence de convention interprofessionnelle ou de branche définissant des règles de prise en charge, un décret en Conseil d'Etat peut fixer les conditions selon lesquelles les organismes paritaires peuvent déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

*Art L. 931-18 du code du travail*

**Charges incombant à l'organisme paritaire gestionnaire de la formation**

Cet article prévoit que le bénéficiaire du congé de formation perçoit une rémunération due par l'organisme paritaire et que le montant de cette rémunération est calculé par référence au salaire moyen perçu par l'intéressé pendant le ou les contrats pris en compte pour l'ouverture du droit à congé de formation.

L'Assemblée nationale a apporté à cet article un amendement rédactionnel qui précise que la prise en charge par l'organisme paritaire des dépenses liées au congé de formation représente tout ou partie de celles-ci, en fonction des règles déterminant l'intervention de cet organisme.

*Art. L. 931-19 du code du travail*

**Statut du bénéficiaire du congé de formation**

L'Assemblée nationale a précisé le dispositif du projet en spécifiant que le bénéficiaire du congé est *considéré comme* un stagiaire de la formation professionnelle, qu'il ne peut être *stricto sensu*, en raison des particularités de sa situation. L'article précise que le bénéficiaire du congé conserve la protection sociale qu'il avait en qualité de salarié sous contrat à durée déterminée, qu'il s'agisse de la sécurité sociale, de l'assurance-chômage ou de la retraite complémentaire.

*Art. L. 931-20 du code du travail*

**Financement du congé de formation**

Cet article comporte une des dispositions les plus novatrices du projet, à savoir des **ressources particulières affectées au financement du congé de formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée**. Cet article propose en

effet qu'indépendamment des contributions versées à d'autres titres pour la formation professionnelle, l'employeur du salarié sous contrat à durée déterminée acquitte un versement égal à 1 % de la masse salariale versée à cette catégorie.

L'Assemblée nationale a apporté au texte proposé des modifications d'ordre rédactionnel, en précisant notamment que le versement de 1 % est dû pour toute la durée du contrat à durée déterminée, au lieu d'un versement au titre de l'année en cours ; en effet, les versements sont acquittés au cours de l'exercice qui suit celui qui a généré l'obligation de versement.

L'Assemblée nationale a complété le dispositif pour régler les cas où le contrat à durée déterminée est transformé, au-delà de son terme, en contrat à durée indéterminée ou lorsque le contrat à durée déterminée ne peut être pris en compte pour ouvrir droit au congé de formation : dans ces hypothèses, le versement supplémentaire de 1 % sur les salaires n'est pas dû.

En outre, l'Assemblée nationale a précisé que le versement précité est distinct de tous les autres versements effectués par les entreprises, au titre de la formation professionnelle et qu'il doit être acquitté avant le 1er mars de l'année qui suit celle du terme des contrats à durée déterminée générateurs du versement.

Sous réserve des amendements qu'elle vous soumet, votre commission vous propose d'adopter le présent article.

#### *Article additionnel après l'article 18*

### **Statut particulier des associations intermédiaires**

Selon les informations recueillies par votre commission, les associations intermédiaires agréées, créées en application de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, seraient, de fait, exonérées de l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, bien que la lettre de la loi prévoit leur assujettissement dès lors qu'elles comptent dix salariés. De même, rien n'interdirait de leur

faire verser la contribution de 1 % supplémentaire pour les salariés payés pour tout contrat à durée déterminée, prévue par le présent projet.

Votre commission estime souhaitable de conforter l'usage et de confirmer cette situation par voie législative ; l'éventualité d'une charge supplémentaire irait en effet à l'encontre du but assigné à ces associations qui se proposent de faciliter l'insertion économique et sociale de personnes en difficulté en recourant à des formes d'emploi atypique. En conséquence, votre commission vous propose d'exclure les associations intermédiaires du champ d'application du Livre IX du code du travail.

Votre commission demande au Sénat d'adopter le présent article additionnel.

#### *Art. 19*

### **Coordination**

Le paragraphe I de cet article vise à insérer une division nouvelle dans le code du travail en créant une "section III - Autres congés" avant l'article L. 931-13 du même code actuellement en vigueur, pour regrouper les dispositions concernant des congés de formation autres que ceux traités par les sections I et II précédentes.

Le paragraphe II vise à renuméroter les articles L. 931-13 et L. 931-14 du code du travail, compte tenu des dispositions insérées dans celui-ci par l'article 18 du projet.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 20*

*Article L. 950-2 du code du travail*

**Augmentation de la participation financière des entreprises de travail temporaire à la formation professionnelle continue**

Le paragraphe I de cet article vise à porter à 2 % de la masse salariale la contribution au financement d'actions de formation continue due par les entreprises de travail temporaire. Actuellement, la contribution des employeurs au financement de ces actions est fixée à 1,2 % du montant de la masse salariale.

Les dispositions en vigueur précisent que le pourcentage peut être revalorisé par la loi, après consultation du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le paragraphe II propose de compléter l'article L. 950-2 du code du travail pour tenir compte des dispositions inscrites dans le projet de loi relatif au crédit-formation. Le présent projet propose notamment de préciser les différentes obligations des employeurs en matière de financement de la formation continue : la contribution au titre du congé individuel de formation serait de 0,10 % des salaires de l'année de référence selon le droit commun et de 0,25 % pour les entreprises de travail temporaire. Pour les formations en alternance, la contribution serait de 0,30 % des salaires de l'année précédente, majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification.**

*Art. 21*

*Art. L. 124-16, L. 124-17 et L. 124-18 du code du travail*

**Coordinations**

Le paragraphe I vise à rectifier une coordination omise à l'article L. 124-16 du code du travail par la loi n° 84-130 du 24 février 1984 relative à la formation professionnelle qui a laissé subsister des visa incorrects.

Le paragraphe II vise à tirer les conséquences de l'ordonnance n° 86-1134 qui a supprimé l'article L. 442-1 du code du travail qui reste visé à tort dans l'article L. 124-16 du même code.

Le paragraphe III modifie la référence inscrite dans l'article L. 124-17 du code du travail pour tenir compte des renumérotations successives : par la loi n° 84-130 précitée, l'article L. 930-2 du code du travail est devenu l'article L. 931-14 ; l'article 19 du présent projet propose que l'article L. 931-14 devienne l'article L. 931-22.

Le paragraphe IV est une conséquence de l'ordonnance précitée de 1986.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification.**

## TITRE IV

### SOUS-TRAITANCE ET PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE ILLICITES

#### Art. 22

*(Art. L 125-2 du code du travail)*

#### **Responsabilité du chef d'entreprise donneur d'ordre pour le paiement des salaires et des charges sociales**

Les dispositions actuelles de l'article L. 125-2 du code du travail ont pour objet de protéger le salarié en mettant en jeu la responsabilité de l'entreprise qui passe un contrat avec une entreprise de main-d'oeuvre pour l'exécution d'un travail dans le cas où cette dernière ne paie pas les sommes dues à titre de salaire ou de charges sociales.

Le texte actuel prévoit que la responsabilité du donneur d'ordre est mise en jeu lorsque l'entreprise qui recrute la main-d'oeuvre n'est pas inscrite au registre du commerce ni au registre des métiers.

Le projet de loi vise à remplacer les notions d'inscription aux registres précités par celles de propriété d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal. Il est ainsi proposé de légaliser la notion jurisprudentielle de fonds artisanal définie par la Cour de cassation en matière de sous-traitance.

Selon les dispositions actuellement en vigueur, la substitution de l'entreprise donneuse d'ordre à l'entreprise qui fournit la main d'oeuvre s'effectue en cas d'insolvabilité de cette dernière. Le projet de loi propose que la substitution s'opère en cas de **défaillance** du fournisseur de main-d'oeuvre.

Le texte proposé est plus protecteur pour le salarié, puisqu'il lui permet de mettre en jeu la substitution, dès lors que ses droits n'ont pas été satisfaits alors que la notion d'insolvabilité fait

référence au droit commercial et suppose que le débiteur doit faire face à un passif dépassant l'actif de son entreprise.

Ces dispositions visent donc à améliorer la protection des salariés contre des employeurs indéliçats.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification**.

### Art. 23

*(Art. L 125-3-1 du code du travail)*

### **Droit d'ester en justice des organisations syndicales en matière de marchandage**

Cet article vise à autoriser les organisations syndicales représentatives à agir en justice au profit d'un salarié employé au titre d'un contrat de marchandage.

Inspiré des dispositions inscrites dans la loi précitée relative au licenciement économique, le texte du projet permet à une organisation syndicale d'agir sans y être explicitement autorisée par le salarié. Cette faculté qui a fait l'objet de nombreux débats au Sénat lors de l'examen du projet qui a conduit à l'adoption de la loi du 2 août 1989, ne recueille pas l'agrément de votre commission.

Aussi, en cohérence avec les dispositions proposées pour l'article 7 ter ci-dessus, votre commission vous propose un **amendement** tendant à prévoir *l'accord explicite du salarié préalablement à l'action engagée pour son compte par un syndicat*.

Sous réserve de cet **amendement**, votre commission vous propose **d'adopter** cet article.

Art. 24

(Art. L 152-2 et L 125-3 du code du travail)

**Aggravation des sanctions pénales du marchandage**

Cet article a pour objet de distinguer clairement les sanctions encourues par l'entrepreneur de travail temporaire qui exerce dans des conditions illégales, de celles applicables à la fourniture illicite de main d'oeuvre.

Cet article vise principalement à accroître le quantum des peines applicables aux auteurs d'infraction aux dispositions des articles L 125-1 et L 125-3 du code du travail. Ces articles visent à réprimer le marchandage, c'est-à-dire les opérations tendant à fournir de la main-d'oeuvre à une entreprise en violation des règles normales du droit du travail ou organisant le prêt de main-d'oeuvre hors des dispositions légales applicables au travail temporaire.

Le projet de loi propose de prévoir des amendes de 8 000 F à 40 000 F pour les primo-délinquants. En cas de récidive, il est proposé que les peines soient de 16 000 F à 80 000 F pour les sanctions pécuniaires, ou un emprisonnement de 4 à 12 mois.

Le projet de loi habilite également le tribunal à interdire d'exercice toute personne condamnée pour marchandage et il est proposé d'instituer une sanction particulière pour inobservation de cette interdiction : une amende de 16 000 F à 80 000 F ou un emprisonnement de 4 à 12 mois.

Votre commission est favorable au principe de l'aggravation des sanctions contre le marchandage ou le prêt illicite de main-d'oeuvre, mais elle insiste sur le caractère illusoire d'une telle démarche si des moyens de contrôle adéquats ne sont pas mis en oeuvre pour vérifier, dans les entreprises, l'application effective de la loi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification.**

*Art. 24 bis*

*(Art. L 200-3 du code du travail)*

**Responsabilité du donneur d'ordre à l'égard des salariés employés par le sous-traitant**

Cet article additionnel adopté par l'Assemblée nationale, vise à reconnaître aux salariés employés par un sous-traitant, des garanties identiques à celles résultant de l'article L 125-2 du code du travail selon la rédaction proposée par l'article 22 du présent projet.

Il s'agit de mettre en jeu la responsabilité pécuniaire du donneur d'ordre, lorsque le sous-traitant n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification.**

*Art. 24 ter*

*(Art. L 200-3 du code du travail)*

**Rectification d'erreur matérielle**

Cet article additionnel vise à corriger une erreur matérielle dans le dispositif de l'article L 200-3 afin de remplacer l'expression "emploi dans des ateliers" par l'expression "emploi dans ses ateliers".

En effet, il s'agit de viser non des ateliers quelconques, mais les ateliers du donneur d'ordre en cas de contrat de sous entreprise portant essentiellement sur la main d'oeuvre, afin de

protéger les salariés travaillant effectivement dans les locaux de l'entreprise principale et de contrôler la fausse sous-traitance.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification.**

**TITRE IV BIS**  
**AUTRES DISPOSITIONS**

*Art. 25*

*(Art. L 132-12 et L 132-27 du code du travail)*

**Examen de l'évolution de l'emploi atypique lors des négociations annuelles dans les branches et dans les entreprises**

Le projet de loi initial prévoyait qu'à l'occasion des négociations annuelles engagées au sein de l'entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales, un bilan de l'emploi atypique sera dressé, constituant un volet de l'examen de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise.

Le bilan devra recenser les contrats à durée déterminée, ainsi que les missions d'intérim, en précisant le nombre de journées de travail effectuées dans ces conditions.

L'Assemblée nationale a complété cet article par un paragraphe nouveau visant à prévoir la même démarche dans les négociations annuelles de branches.

Votre commission observe avec étonnement que ce texte recèle quelque contradiction avec le dispositif de l'article premier A du projet adopté par l'Assemblée nationale. En effet, ce dernier fixe l'objectif de faire reculer la proportion d'emplois atypiques et, disons-le clairement, en quelque sorte d'éradiquer les contrats à durée déterminée et l'intérim. Dans ces conditions, est-il cohérent de proposer que, lors des négociations de branches, on délibère des prévisions annuelles et pluriannuelles d'emplois, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire ?

Malgré cette réserve conceptuelle, votre commission estime que la discussion au sein des branches, même si elle ne se situe pas au meilleur niveau pour appréhender ce type de problème - nombre de contrats à durée déterminée, nombre de missions d'intérim- peut avoir une vertu pédagogique pour les partenaires sociaux et pour les chefs d'entreprise.

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification**.

*Art. 26*

*(Art. L 231-3-1 du code du travail)*

**Formation à la sécurité renforcée des salariés sous contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim**

L'Assemblée nationale a supprimé le paragraphe I du texte initial du projet qui restreignait l'obligation de l'employeur quant à la formation en matière de sécurité des travailleurs intérimaires embauchés pour l'exécution des travaux urgents.

Le paragraphe II propose des dispositions modificatives de l'article L 231-3-1 du code du travail pour obliger l'employeur à fixer une liste des postes de travail nécessitant une formation renforcée à la sécurité et une information spéciale des salariés employés sur ces postes dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission d'intérim.

Il est précisé que cette liste établie par le chef d'établissement est arrêtée après l'avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'Assemblée nationale a complété le texte proposé en prévoyant que la mise en oeuvre de ce texte ne fait pas obstacle à

l'application des mesures d'interdiction ministérielles résultant de l'article L 122-3, tel que proposé par l'article 3 bis du projet.

Votre commission constate une certaine incohérence dans la démarche car, d'une part, on prévoit un système de liste fixée par arrêté ministériel, énumérant des travaux particulièrement dangereux et de ce fait, faisant obstacle à l'embauche sur le poste considéré d'un salarié sous contrat à durée déterminée, tout en prévoyant parallèlement des possibilités de dérogation, alors même que, simultanément, l'employeur doit, dans le cadre de son entreprise, établir la liste des postes nécessitant une formation renforcée à la sécurité, accessibles, sous réserve de la formation ad hoc, au salarié employé sous contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un intérim.

L'Assemblée nationale a également complété le texte proposé pour rendre obligatoire la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité sur les programmes de la formation renforcée à la sécurité et sur les modalités pratiques de celle-ci.

Enfin, l'Assemblée nationale a complété le texte proposé relatif aux modalités d'emploi des salariés temporaires embauchés pour exécuter des travaux urgents motivés par des mesures de sécurité, dès lors qu'ils ont la qualification requise pour le poste à pourvoir.

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification**.

#### **Art. 26 bis**

*(Art. L 231-8 du code du travail)*

#### **Cas de présomption de faute inexcusable de l'employeur**

Cet article établit une présomption de faute inexcusable de l'employeur dans le cas où un salarié a subi un accident du travail,

alors qu'il était employé sous contrat à durée déterminée ou pour une mission d'intérim, sur un poste présentant des risques particuliers, sans avoir bénéficié de la formation requise.

Cette disposition paraît de nature à contrecarrer une tendance à l'augmentation du taux d'accidents du travail des salariés employés sous contrats à durée déterminée ou intérimaires pour effectuer des travaux dangereux.

Il apparaît en effet opportun de responsabiliser les employeurs de tels salariés, tout en précisant qu'il s'agit d'une présomption qui peut évidemment être anéantie par la preuve contraire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification.**

#### Art. 27

*(Art. L 432-4, L 432-4-1 et L 432-1-1 du code du travail)*

#### **Information périodique du comité d'entreprise**

Cet article vise à instituer une information périodique obligatoire du comité d'entreprise sur la situation des salariés atypiques employés par l'entreprise.

Selon le texte proposé, l'employeur est tenu d'exposer au comité les motifs qui l'ont conduit à embaucher des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

Le champ couvert par l'information obligatoire du comité d'entreprise vise également les contrats de stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), les contrats de retour à l'emploi, ainsi que les contrats visant les travailleurs handicapés.

Le texte autorise le comité d'entreprise à demander, à la majorité de ses membres, une réunion supplémentaire indépendante des réunions périodiques obligatoires, lorsqu'il apparaît que l'effectif des salariés employés selon des formes atypiques est en forte augmentation.

Ces dispositions paraissent de nature à développer le dialogue au sein de l'entreprise. Elles recueillent l'approbation de votre commission.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

#### Art. 28

*(Art. L 424-1 et L 434-1 du code du travail)*

#### **Heures de délégation utilisées entre deux missions**

Cet article vise à compléter deux articles du code du travail afin d'améliorer les conditions d'exercice du mandat des représentants du personnel dans les entreprises de travail temporaire, qu'il s'agisse des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Il est précisé que les heures de délégation entre deux missions sont considérées comme des heures de travail et, comme telles, rattachées au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle le salarié a été élu. A ce titre, il bénéficie de la rémunération et des droits sociaux correspondants.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 29*

*(Art. L 143-10 et L 341-6-1 du code du travail)*

**Coordinations**

Cet article vise à opérer la coordination de plusieurs articles du code du travail avec d'autres articles du même code du fait d'une part de l'ordonnance du 11 août 1986, et d'autre part, des articles 6 et 15 du projet de loi, qui consacrent la suppression des expressions "indemnité de fin de contrat" et "indemnité de précarité d'emploi" qui figurent dans l'article L. 143-10 du code du travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 30*

*(Art. L 241-5-1 du code de la sécurité sociale)*

**Répartition du coût des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice**

Cet article prévoit un partage des cotisations dues pour les accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

D'autre part cet article impose la substitution à l'entreprise utilisatrice de l'entreprise de travail temporaire, en cas de défaillance de la première à l'occasion d'un accident du travail. Ce texte vise à garantir les salariés intérimaires contre la négligence éventuelle de l'entreprise où ils effectuent une mission d'intérim.

Le texte proposé prévoit une unité de contentieux dans le cas où le salarié engage une action pour faute inexcusable de l'employeur ; en ce cas, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice, afin que le tribunal soit en mesure de statuer sur l'ensemble du dossier dans une même

instance. Cette modification paraît opportune pour simplifier la procédure dans un domaine où tout retard est préjudiciable au salarié.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

**Art. 31**

*(Art. L 1154-1 du code rural)*

**Répartition du coût des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise agricole utilisatrice**

Cet article vise à créer pour le régime agricole des accidents du travail, un système comparable à celui proposé par l'article 30 du projet de loi pour le régime général.

Pour les mêmes motifs que ceux précédemment exposés, votre commission estime cette adjonction opportune.

En conséquence, elle vous propose d'adopter cet article sans modification.

**Art. 31 bis**

**Rapport au Parlement**

Cet article additionnel adopté par l'Assemblée nationale, vise à contraindre le Gouvernement à présenter un rapport sur l'évolution du recours "aux formes de travail précaire" selon le modèle du texte précédemment adopté dans la loi du 2 août 1989 relative au licenciement pour motif économique.

Il est précisé que le rapport devra permettre d'apprécier les résultats de l'application des nouvelles dispositions qui résulteront

du texte en discussion, notamment au regard des objectifs définis par l'article premier A du présent projet. Le rapport devra également dresser un bilan des effets de la répartition dérogatoire des coûts des accidents du travail, telle que prévue par les articles 30 et 31 du projet.

Enfin, ce rapport devra être remis au Parlement avant le 31 décembre 1991. Votre commission formule des réserves sur la pertinence de la démarche proposée. Alors même qu'on ne dispose pas actuellement de données précises sur l'application de la législation en vigueur, on propose de dresser un bilan de l'application d'une nouvelle législation dans un délai très bref. A défaut d'indicateur précis, ce rapport risque de se limiter à enrichir les archives du Parlement. Aussi conviendrait-il au minimum, de prescrire le dépôt de ce rapport pour le 30 juin 1992. Votre commission vous propose d'adopter un **amendement** à cet effet.

Sous le bénéfice des observations qui précèdent et de l'**amendement** qu'elle vous soumet, votre commission vous propose **d'adopter** cet article.

### *Art. 32*

#### **Application immédiate de la loi**

Cet article prévoit l'application immédiate aux contrats en cours, de la loi qui résultera du présent projet.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **sans modification**.

## Intitulé du projet de loi

L'intitulé du projet comporte l'expression "favorisant la stabilité de l'emploi" qui trouve mieux sa place dans un exposé des motifs que dans le droit positif. Votre commission estime préférable de s'en tenir au contenu précis du projet qui traite du contrat à durée déterminée et des contrats de travail temporaire, aussi vous propose-t-elle un **amendement** tendant à modifier en ce sens l'intitulé du projet.

\*

\* \*

Sous réserve des observations qui précèdent et des **amendements** qu'elle soumet au Sénat, votre commission vous propose **d'adopter** le présent projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, après déclaration d'urgence.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><b>Code du travail</b></p> <p>Livre premier</p> <p><b>Conventions relatives au travail</b></p> <p>Titre II</p> <p><b>Contrat de travail</b></p>	<p>PROJET DE LOI FAVORISANT LA STABILITÉ DE L'EMPLOI PAR L'ADAPTATION DU RÉGIME DES CONTRATS PRÉCAIRES</p>	<p>PROJET DE LOI FAVORISANT LA STABILITÉ DE L'EMPLOI PAR L'ADAPTATION DU RÉGIME DES CONTRATS PRÉCAIRES</p> <p>Article premier A</p> <p>"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.</p> <p>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.</p> <p>Elles instituent au profit des salariés concernés par ces formes d'emplois à caractère subsidiaire des mesures protectrices, sans préjudice des améliorations pouvant être apportées à leur statut dans le cadre de la négociation collective.</p>	<p>PROJET DE LOI <i>RELATIF AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET, AUX CONTRATS DE TRAVAIL PRECAIRE</i></p> <p>Article premier A</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><b>Alinéa supprimé</b></p> <p><b>Alinéa supprimé</b></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;"><b>Chapitre II</b> <b>Règles propres au contrat de travail</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Section première</i> <b>Contrat à durée déterminée</b></p> <p>Art. L. 122-1.- Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</p> <p>Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-1-1, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.</p> <p><i>(Art. L. 122-2 : cf. ci dessous dispositions en regard de l'article 7 du projet de loi)</i></p> <p>Ce contrat peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement avant le terme initialement prévu.</p> <p>La durée du contrat, compte tenu le cas échéant des renouvellements, ne peut excéder 24 mois.</p>	<p style="text-align: center;">Article premier</p> <p>Les articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 122-1. - Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</p> <p>« Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1. »</p>	<p style="text-align: center;">TITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;"><b>Dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée</b></p> <p style="text-align: center;">Article premier</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">"Art. L. 122-1.- Non modifié"</p>	<p style="text-align: center;">TITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;"><b>Dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée</b></p> <p style="text-align: center;">Article premier</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">"Art. L. 122-1.- Alinéa sans modification"</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-1-1.- Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu :</p>	<p>« Art. L. 122-1-1. - Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :</p>	<p>"Art. L. 122-1-1.- Alinéa sans modification</p>	<p>"Art. L. 122-1-1.- Alinéa sans modification</p>
<p>1° Pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;</p>	<p>1° remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;</p>	<p>1° remplacement ...  ... poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou en cas ..... ... remplacer ;</p>	<p>1° remplacement ...  ...des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas .....  ... remplacer ;</p>
<p>2° Pour des emplois à caractère saisonnier ;</p>	<p>2° accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>1° bis remplacement de l'employeur temporairement empêché ;  Alinéa sans modification</p>
<p>3° Pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ; la liste de ces secteurs d'activité est établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.</p>	<p>3° emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>A moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Après l'article L. 122-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 122-1-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 122-1-2. - I - Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.</p> <p>« 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 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.</p> <p>« 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 dans les cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée et de travaux urgents. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger et dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail et de</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 122-1-2. I - Non modifié</p> <p>II.- La durée...</p> <p>... urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée, ...</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 122-1-2. I - Non modifié</p> <p>II.- La durée...</p> <p>...à neuf mois en cas d'attente de l'entrée ...</p> <p>...indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents. Elle est portée... ...exécuté à l'étranger ou dans les cas ...de travail ou de</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation.</p> <p>«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.»</p>	<p>...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 oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder préalablement à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel."</p> <p>III.- Non modifié</p>	<p>survenance pour l'entreprise principale ou sous-traitante, d'une commande exceptionnelle dont l'importance...</p> <p>...de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.</p> <p>III.- Alinéa sans modification</p> <p>«En cas de survenance pour l'entreprise d'une commande exceptionnelle du type de celle définie au paragraphe II ci-dessus, la durée du contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder préalablement à tout recrutement à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.»</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Livre troisième Placement et emploi</p>	<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>
<p>Chapitre I du Titre II Licenciement pour motif</p>	<p>Après l'article L. 122-2 du code du travail, il est inséré un article L. 122-2-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 321-14.- Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionné à l'article L.322-3 bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu</p>	<p>«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.</p>	<p>"Art. L. 122-2-1.- Alinéa sans modification</p>	<p>"Art. L. 122-2-1.- Alinéa sans modification</p>
<p>d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.</p>	<p>«Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>«Art. L.122-3.- En aucun cas, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail.</p>	<p>«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 d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation.</p> <p>«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.»</p>	<p>«Elle ne s'applique ...</p> <p>...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 oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Art. 3 bis</p> <p>L'article L. 122-3 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>«Art. L. 122-3.- En aucun cas, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :</p> <p>«1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;</p>	<p>«Elle ne s'applique ...</p> <p>... dans l'entreprise principale ou sous-traitante, d'une commande exceptionnelle dont l'importance ...</p> <p>... ordinairement.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Art. 3 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>«Art. L. 122-3.-Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-3-1.- Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Il doit comporter la définition précise de son objet ainsi que des mentions qui seront déterminées par décret.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>L'article L. 122-3-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>» 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 comporter des mentions qui seront déterminées par décret.»</p>	<p>«2° Pour les travaux particulièrement dangereux, figurant sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement déroger à l'interdiction.»</p> <p>Art. 4.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>"Art. L. 122-3-1.- Le contrat...</p> <p>... indéterminée.</p> <p>"Il doit, notamment, comporter</p> <p>- « le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 122-1-1 ;</p> <p>«- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;</p>	<p>«2° Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste...</p> <p>...l'agriculture et qui font...</p> <p>...exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction.»</p> <p>Art. 4.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>"Art. L. 122-3-1.- Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>(Art. L. 122-1-1 : cf. dispositions en regard de l'article premier)</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
(Art. L. 231-3-1 : cf. dispositions en regard de l'article 26)		«- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;	Alinéa sans modification
(Art. L. 122-2 : cf. dispositions en regard de l'article 6)		«- 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 ;	Alinéa sans modification
		«- l'intitulé de la convention collective applicable ;	«- la référence de la convention collective applicable ;
		«- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;	«- la durée et les conditions 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 ;	Alinéa sans modification
		«- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.	Alinéa sans modification
		«Il doit être adressé au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.	«Il doit être... ...dans les cinq jours ouvrables suivant l'embauche.»

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-3-3.- Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.</p>	<p>Art. 5.</p> <p>L'article L. 122-3-3 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
	<p>«Le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut percevoir une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise où il travaille, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.</p>	<p>«La rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant ...</p>	<p>«La rémunération,...</p> <p>...dans la même entreprise, après période ...</p>
	<p>«Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.</p>	<p>...fonctions.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>...fonctions.</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>«Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.»</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	<p>Art. 6.</p> <p>L'article L. 122-3-4 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 6.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 6.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 122-3-4.- Sauf dans les cas prévus au 2° et au 3° du premier alinéa de l'article L. 122-1-1 et à l'article L. 122-2, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.</p>	<p>«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 une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation qui constitue un complément de salaire.</p>		<p>«Art. L. 122-3-4. - Lorsqu'à l'issue...</p>
<p>Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat ; son taux ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret.</p>	<p>«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.</p>		<p>...le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.</p>
	<p>«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.</p>		<p>Alinéa sans modification</p> <p>«Cette indemnité...</p> <p>...au salarié, est versée...</p> <p>...salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Elle n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.</p>	<p>«Elle n'est pas due :</p> <p>«a) dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 et de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;</p> <p>«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 ;</p> <p>«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 ;</p> <p>«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.»</p>		<p>Alinéa sans modification</p> <p>«a) dans le cas ...</p> <p>...l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2,...</p> <p>...plus favorables ;</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>«e) en cas de contrat conclu entre une association intermédiaire définie à l'article L.128 et une entreprise utilisatrice.</p>
<p>Art. L. 122-2.- Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :</p>			
<p>1° Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions des articles L. 122-1, quatrième alinéa, et L. 122-3-11 ne sont pas applicables à ce contrat.

Art. L. 122-3-10.- Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas mentionnés à l'article L. 122-1-1, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne font pas obstacle à la conclusion avec le même salarié de contrats à durée déterminée successifs.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Art. 7.

I - Au dernier alinéa de l'article L. 122-2 du code du travail, les mots : «des articles L. 122-1, quatrième alinéa» sont remplacés par les mots : «de l'article L. 122-1-2».

II - Au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-10 du code du travail, les mots : «pour l'un des cas mentionnés à l'article L. 122-1-1» sont remplacés par les mots : «pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1».

Art. 7.

**I.- Non modifié**

**II.- Non modifié**

Art. 7.

**I.- Non modifié**

**II.- Non modifié**

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-3-11.- A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire défini au chapitre IV du présent titre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat renouvellement inclus.</p>	<p>III - La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-11 du code du travail, est ainsi rédigée : « Il en est de même lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents et au titre du 3° de l'article L. 122-1-1. »</p>	<p>III.- Le deuxième ...</p>	<p>III.- Le deuxième ...</p>
<p>Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables, lorsque le contrat de travail à durée déterminé est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, Il en est de même pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans l'un des cas mentionnés au 2° et 3° du premier alinéa de l'article L. 122-1-1.</p>	<p>IV - A l'article L. 122-3-13 du code du travail, il est ajouté la référence à l'article L. 122-1-2 et la référence à l'article L. 122-32-11 est remplacée par la référence à l'article L. 122-3-11.</p>	<p>...de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et au titre du 3° de l'article L. 122-1-1.</p>	<p>...de sécurité ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1.</p>
<p>Elles ne sont pas non plus applicables en cas de rupture anticipée due au fait du salarié, et en cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.</p>	<p>IV - A l'article L. 122-3-13 du code du travail, sont ajoutées les références aux articles L. 122-1-2, L. 122-3-1, alinéa premier, L. 122-3-10 alinéa premier et la référence à l'article L. 122-32-11... ... L. 122-3-11.</p>	<p>IV.- A l'article L. 122-3-13 du code du travail, sont ajoutées les références aux articles L. 122-1-2, L. 122-3-1, alinéa premier, L. 122-3-10 alinéa premier et la référence à l'article L. 122-32-11... ... L. 122-3-11.</p>	<p>IV.- Non modifié</p>
<p>Art. L. 122-3-13.- Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-2, L. 122-3, L. 122-32-11 et L. 122-3-12 est réputé à durée indéterminée.</p>	<p>IV - A l'article L. 122-3-13 du code du travail, il est ajouté la référence à l'article L. 122-1-2 et la référence à l'article L. 122-32-11 est remplacée par la référence à l'article L. 122-3-11.</p>	<p>IV.- A l'article L. 122-3-13 du code du travail, sont ajoutées les références aux articles L. 122-1-2, L. 122-3-1, alinéa premier, L. 122-3-10 alinéa premier et la référence à l'article L. 122-32-11... ... L. 122-3-11.</p>	<p>IV.- Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 516-5 - En cas de litige portant sur les licenciements pour motif économique, la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.</p>			<p>Article additionnel avant l'article 7 bis</p>
<p>(Art. L. 122-3-13 : cf. dispositions ci-dessus)</p>		<p>Art. 7 bis</p> <p>L'article L. 122-3-13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>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".</p>
		<p>"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."</p>	<p>Art. 7 bis</p> <p><b>Supprimé</b></p>
		<p>Art. 7 ter</p> <p>Après l'article L. 122-3-15 du code du travail, est inséré un article L. 122-3-16 ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 7 ter</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Titre cinquième Pénalités</p> <p>Chapitre II Contrat de travail</p> <p>Section première Contrat de travail Règlement intérieur</p> <p>Sous-section 2 Règlement intérieur</p>	<p>Art. 8.</p>	<p>Art. 8.</p>	<p>Art. 8.</p>
<p>Art. L. 152-1-3.- Toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-42 est punie d'une amende de 2 000 F à 20 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 10 000 F à 40 000 F.</p>	<p>I - L'article L. 152-1-3 du code du travail devient l'article L. 152-1-4.</p>	<p>I.- Non modifié</p>	<p>Sans modification</p>
<p>  </p>	<p>II - A la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre V du livre premier du code du travail il est inséré, après l'article L. 152-1-2, un article L. 152-1-3 ainsi rédigé :</p>	<p>II.- Alinéa sans modification</p>	<p>"Art. L. 122-3-16.- Les organisations syndicales 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."</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<i>(Cf. dispositions en regard des articles précédents)</i>	<p>«Art. L. 152-1-3. – Toute violation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-1-2, L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 est punie d'une amende de 4 000 F à 20 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 8 000 F à 40 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.»</p>	<p>"Art. L. 152-1-3.- Toute violation ...  ... L. 122-2-1, L. 122-3 et .L. 122-3-11 est punie...  ... seulement</p>	
<b>Titre II</b>	<b>TITRE II</b>	<b>TITRE II</b>	<b>TITRE II</b>
<b>Contrat de travail</b>	<b>Dispositions relatives aux contrats de travail temporaire</b>	<b>Dispositions relatives aux contrats de travail temporaire</b>	<b>Dispositions relatives aux contrats de travail temporaire</b>
<b>Chapitre IV</b> <b>Travail temporaire</b>	<b>Art. 9.</b>	<b>Art. 9.</b>	<b>Art. 9.</b>
<b>Section I</b> <b>Règles générales</b>	<p>Les articles L. 124-2 et L. 124-2-1 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
<p>Art. L. 124-2.- Un utilisateur peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 pour l'exécution d'une tâche non durable dénommée "mission";</p>	<p>«Art. L. 124-2. – Le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.</p>	<b>Art. L. 124-2.- Non modifié.</b>	<b>Art. L. 124-2.- Non modifié.</b>
<p>Sous réserve des dispositions de l'article L. 124-2-1, la mission doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 124-3.</p>	<p>«Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L.124-1 que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée «mission», et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 124-2-1.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu.</p>	<p>«Art. L. 124-2-1. - Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 que pour des tâches non durables dénommées «missions» au sens du présent chapitre, et dans les seuls cas suivants :</p>	<p>"Art. L. 124-2-1 Alinéa sans modification</p>	<p>"Art. L. 124-2-1 Alinéa sans modification</p>
<p>La durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant du renouvellement, ne peut excéder vingt-quatre mois.</p>	<p>«1° remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;</p>	<p>«1° remplacement... ...travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou en cas... ... remplacer ;</p>	<p>«1° remplacement... ...des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas... ... remplacer ;</p>
<p>2° Pour des emplois à caractère saisonnier ;</p>	<p>«2° accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>1° bis remplacement de l'employeur temporairement empêché ; Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>3° Pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ; la liste de ces secteurs d'activité est établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.</p>	<p>«3° emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.»</p>	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
<p>A moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.</p>	<p>Art. 10.</p>	<p>Art. 10.</p>	<p>Art. 10.</p>
<p>Art. L. 124-2-2.- Il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire :</p>	<p>I - Les articles L. 124-2-2, L. 124-2-3, L. 124-2-4 et L. 124-2-5 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 124-2-3, L. 124-2-4, L. 124-2-5 et L. 124-2-6.</p>	<p>I.- Non modifié.</p>	<p>I.- Non modifié.</p>
<p>1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur ;</p>			
<p>2° Pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail et qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture.</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Art. L. 124-2-3.- Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée des missions fixées par l'article L. 124-2. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

Art. L. 124-2-4.- Si les parties décident de se réserver la faculté d'aménager le terme de la mission dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 124-2-1 et à l'article L. 124-2-3, elles doivent le préciser dans le contrat de mise à disposition ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement.

Art. L. 124-2-5.- Dans le cas mentionné au 1° du premier alinéa de l'article L. 124-2-1, le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié.

En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'entreprise utilisatrice reprend son emploi.

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

II.-  
Alinéa sans modification

II.-  
Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
(Art. L. 124-3 : Cf. dispositions au regard de l'article 13 du projet de loi)	<p>« Art. 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.</p> <p>« 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 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.</p> <p>« 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 dans les cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée et de travaux urgents. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger et dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail et de</p>	<p>"Art. L. 124-2-2.- I - Non modifié</p> <p>"II.- La durée...</p> <p>... urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée...</p>	<p>"Art. L. 124-2-2.- I - Non modifié</p> <p>"II.- La durée...</p> <p>...à neuf mois en cas d'attente de l'entrée...</p> <p>...indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents. Elle est portée...</p> <p>...l'étranger ou dans les cas de départ...</p> <p>... travail ou de</p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation.

... 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 oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit, procéder préalablement à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel."

survenance pour l'entreprise principale ou sous-traitante, d'une commande exceptionnelle dont l'importance...

...ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

*.En cas de survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitatifs ou qualitatifs exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement, la durée du contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder préalablement à tout recrutement 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.»

**III.- Non modifié**

**III.- Non modifié**

(Art. L. 124-2-1. : Cf. dispositions en regard de l'article 9)



**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Art. L. 124-2-3.- Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée des missions fixées par l'article L. 124-2. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

Art. 10 bis

Art. 10 bis

L'article L.124-2-3 du code du travail est ainsi rédigé :

Alinéa sans modification

« Art. L. 124-2-3.- En aucun cas un contrat de travail temporaire ne peut être conclu :

« Art. L. 124-2-3.- Alinéa sans modification

« 1°) Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

Alinéa sans modification

« 2°) Pour les travaux particulièrement dangereux, figurant sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement déroger à l'interdiction. »

« 2°) Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, qui figurent sur une liste...

...l'agriculture et qui font...

...exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction. »

Art. 11.

Art. 11.

Art. 11.

Sans modification

Sans modification

(Cf. ci-dessus dispositions en regard de l'article 10.

I - A l'article L. 124-2-4 du code du travail, la référence à l'article L. 124-2 est remplacée par la référence au II de l'article L. 124-2-2.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>II – A l'article L. 124-2-5 du code du travail, les mots : «at au dernier alinéa de l'article L. 124-2-1 et à l'article L. 124-2-3» sont remplacés par les mots : «à l'article L. 124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2-6».</p>		
	<p>III – Au premier alinéa de l'article L. 124-2-6 du code du travail, les mots : «mentionné au 1° du premier alinéa de l'article L. 124-2-1» sont remplacés par les mots : «de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu».</p>		
	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>
	<p>Après l'article L. 124-2-6 du code du travail, il est inséré un nouvel article L. 124-2-7 ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>(art. L. 321-14 : cf. dispositions en regard de l'article 3 du projet de loi)</p>	<p>«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.</p>	<p>"Art. L. 124-2-7.-Alinéa sans modification</p>	<p>"Art. L. 124-2-7.-Alinéa sans modification</p>
	<p>«Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Livre premier Conventions relatives au travail</p> <p>Chapitre IV du titre II Travail temporaire</p> <p>Section I Règles générales</p>	<p>«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 d'une commande exceptionnelle, à l'exportation.</p> <p>«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.»</p>	<p>"Elle ne s'applique pas ...</p> <p>...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 oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>"Elle ne s'applique pas ...</p> <p>...survenance dans l'entreprise principale ou sous-traitante, d'une commande exceptionnelle dont l'importance... ..ordinairement.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 124-3.- Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.</p>	<p>Art. 13.</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article L. 124-3 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Art. 13.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 13.</p> <p>Sans modification</p>
<p>Ce contrat établi pour chaque salarié doit :</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>1° Mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ; cette mention doit être assortie de justifications précises qui, notamment dans les cas prévus au 1° du premier alinéa de l'article L. 142-2-1 comportent le nom et la qualification du salarié remplacé ou du salarié à remplacer s'il est fait usage des dispositions de l'article L. 124-2-5 ;</p>	<p>I - Au 1° les mots : « du premier alinéa » sont supprimés et la référence à l'article L. 124-2-5 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 124-2-6.</p>		
<p>2° Fixer le terme de la mission ;</p>			
<p>3° Comporter le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues à l'article L. 124-2-1 ou à l'article L. 124-2-3 ;</p>	<p>II - Au 3° les mots : « à l'article L. 124-2-1 ou à l'article L. 124-2-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2-6 ».</p>		
	<p>III - Le 4° est ainsi rédigé :</p>		
<p>4° Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire.</p>	<p>« 4° Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et notamment si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire. »</p>		
<p>5° Indiquer le montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.</p>	<p>IV - Au 5°, qui devient le 6°, après le mot : « rémunération » sont insérés les mots : « avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire ».</p>		

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

V - Il est ajouté un 5° ainsi rédigé :

«5° Mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et, le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.»

*Section II*  
**Règles en matière  
de relations du travail**

Art. L. 124-4.- Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter :

1° la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 124-3 ;

2° La qualification du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié y compris celles de l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L. 124-4-4 ;

Art. 14.

I - Au 3° du deuxième alinéa de l'article L. 124-4 du code du travail, les mots : «de précarité d'emploi» sont remplacés par les mots : «destinée à compenser la précarité de sa situation».

Art. 14.

**Sans modification**

Art. 14.

**Sans modification**

**Dispositions en vigueur**

4° La période d'essai éventuelle, dans les conditions prévues à l'article L. 124-4-1 ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ; cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

Le contrat mentionne que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Dans le cas où le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire doit vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession.

**Texte du projet de loi**

II - Au deuxième alinéa de l'article L. 124-4 du code du travail, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

« 6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire. »

Art. 15.

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

**Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture**

Art. 15.

Sans modification

**Propositions de la Commission**

Art. 15.

Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 124-4-4.- Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi qui constitue un complément du salaire.</p>	<p>«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 une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation, qui constitue un complément de salaire.</p>		<p>«Art. L. 124-4-4. - Lorsqu'à...</p>
<p>Cette indemnité, qui est fonction notamment de la durée de la mission et de la rémunération du salarié, ne peut être inférieure à un minimum établi par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut de conclusion d'une telle convention (ou d'accord), 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, qui déterminera dans quelles conditions l'indemnité pourra être réduite si une nouvelle mission est proposée au salarié dans un certain délai.</p>	<p>«Le taux de cette indemnité, qui est calculé en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié, 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.</p>		<p>...il a droit à une indemnité, à titre de complément de salaire, destinée à compenser la précarité de sa situation.</p>
<p>Cette indemnité n'est pas due si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.</p>	<p>«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.</p>		<p>«Cette indemnité est calculée en fonction de la durée...</p>
	<p>«Elle n'est pas due :</p> <p>«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 ;</p>		<p>...du salarié. Son taux est fixé...</p>
			<p>...intéressés.</p>
			<p>«Cette indemnité,....</p> <p>...au salarié, est versée...</p>
			<p>...celle-ci et figure sur le bulletin de salaire correspondant.</p>
			<p>Alinéa sans modification</p>
			<p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;"><i>Section IV</i> <b>Dispositions diverses</b></p>			
<p>Art. L<sub>3</sub> 124-21.- Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmée par l'article L. 124-1 du présent code, sont assimilées à des missions au sens du chapitre IV du titre II du Livre 1er du présent code, les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire, en stages de formation, que ceux-ci soient effectués à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre d'un congé individuel de formation.</p>	<p>«2° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21 ;</p>		Alinéa sans modification
	<p>«3° si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure».</p>		Alinéa sans modification



Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;"><i>Section II</i></p> <p><b>Règles spéciales en matière de relations du travail</b></p>	Art. 16.	Art.16.	Art.16.
<p>Art. L.124-4-6. Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est reponsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.</p>	<p>L'article L. 124-4-6 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.</p>			
<p>Les obligations afférentes à la médecine du travail sont, selon des modalités fixées par décret, à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. Sauf lorsque ce dernier relève du régime agricole, la médecine du travail est assurée par des services médicaux, faisant l'objet d'un agrément spécifique, qui devront être mis en place au plus tard le 1er mars 1983.</p>			
<p>Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

« Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire.

« Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. »

*Section II*

**Règles spéciales en  
matière  
de relation du travail**

Art. L.124-5 (trois premiers alinéas) L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture du contrat résulte d'une faute grave du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L.124-4-4.</p>	<p>Art. 17.</p> <p>I - Au troisième alinéa de l'article L. 124-5 du code du travail, les mots : «de précarité d'emploi» sont remplacés par les mots : «destinée à compenser la précarité de sa situation»</p>	<p>Art. 17.</p> <p>I - Non modifié</p>	<p>Art. 17.</p> <p>Sans modification</p>
<p><i>Section II</i></p>			
<p><b>Règles spéciales en matière de relation du travail</b></p>			
<p>Art. L.124-7. Si l'utilisateur continue à faire travailler après la fin de sa mission un salarié temporaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission chez l'utilisateur. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.</p>	<p>II - Au deuxième alinéa de l'article L. 124-7 du code du travail, la référence aux articles L. 124-2 à L. 124-2-3 est remplacée par la référence aux articles L. 124-2 à L. 124-2-4.</p>	<p>II. Non modifié</p>	
<p>Lorsqu'un utilisateur a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions des articles L.124-2 à L.124-2-3, ce salarié peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>À l'expiration du contrat de mission d'un salarié intérimaire, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration renouvellement inclus.</p>	<p>III -- La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article L. 124-7 du code du travail est ainsi rédigée :</p>	<p>III -Alinéa sans modification</p>	
<p>Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables, lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé. Il en est de même pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour l'un des cas mentionnés aux 2° et 3° du premier alinéa de l'article L.124-2-1.</p>	<p>«Il en est de même lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour l'exécution de travaux urgents et au titre du 3° de l'article L. 124-2-1.»</p>	<p>«Il en est ...  ...urgents nécessités par des mesures de sécurité et au titre du 3° de l'article L. 124-2-1.»</p>	
<p><b>Section III</b></p>			
<p><b>Règles de contrôle</b></p>			
<p>Art. L.124-11.- Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative ainsi qu'à l'agence nationale pour l'emploi le relevé des contrats de travail définis à l'article L.124-4 qu'ils ont conclus avec leurs salariés.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Un décret en Conseil d'Etat précise la nature des éléments d'information se rapportant aux contrats que doit comprendre le relevé ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.</p>	<p>IV - L'article L. 124-11 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>IV. - Non modifié</p>	
	<p>« Les informations fournies en application du premier alinéa pourront être rapprochées de celles détenues par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2 et le contrôle de la recherche d'emploi effectué en application de l'article L. 351-18. »</p>		
<p><b>Titre V Pénalités</b></p>			
<p><b>Section II du chapitre II Travail temporaire</b></p>			
<p>Art. L.152-2. Toute infraction aux dispositions des articles L.124-1 et L.125-3 est punie d'une amende de 4 000 F à 20 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 8 000 F à 40 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement</p>			
<p>Est puni des mêmes peines :</p>			
<p>.....</p> <p>2) Tout utilisateur qui aura :</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>a) Méconnu les dispositions des articles L.124-2, L.124-2-1 et L.124-2-2;</p> <p>.....</p>	<p>V - Dans le 2° a) de l'article L. 152-2 du code du travail, la référence aux articles L. 124-2, L. 124-2-1 et L. 124-2-2 est remplacée par la référence aux articles L. 124-2, L. 124-2-1, L. 124-2-2, L. 124-2-3 et L. 124-2-7.</p>	<p>V.- Dans le a) du 2°...</p>	<p><i>Article additionnel avant l'article 17 bis</i></p>
<p>Art. L. 516-5 - En cas de litige portant sur les licenciements pour motif économique, la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>... L. 124-2-7 et L. 124-7, troisième alinéa.</p>	<p><i>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".</i></p>
<p>(Art. L. 124-7 : cf. ci-dessus dispositions en regard du paragraphe I de l'article 17)</p>		<p>Art. 17 bis</p>	<p>Art. 17 bis</p>
		<p>Après l'article L. 124-7 du code du travail, est inséré un article L. 124-7-1 ainsi rédigé :</p>	<p><b>Supprimé</b></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
		<p><i>"Art. L.124-7-1.- Lors- qu'un conseil de prud'hom- mes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directe- ment 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 code du travail."</i></p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p align="center">Titre II Contrat de travail</p>			
<p align="center">Chapitre IV Travail temporaire</p>		Art. 17 ter	Art. 17 ter
<p align="center">Section IV Dispositons diverses</p>		<p>L'article L. 124-20 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 124-20. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans l'entreprise de travail temporaire peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés temporaires sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.</p>		<p>"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."</p>	<p>"Art. L. 124-20.- Les organisations...  ...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...  ...à tout moment."</p>
<p align="center">Livre neuvième De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</p>	TITRE III	TITRE III	TITRE III
	<p>Dispositions relatives à la formation professionnelle continue</p>	<p>Dispositions relatives à la formation professionnelle continue</p>	<p>Dispositions relatives à la formation professionnelle continue</p>
<p align="center">Titre III Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation</p>	Art. 18.	Art. 18.	Art. 18.
<p align="center">Chapitre premier De la promotion individuelle et du congé de formation</p>	<p>I - Il est créé au chapitre premier du titre III du livre IX du code du travail une section I ainsi intitulée :</p>	<p>I- Il est créé...  ...code du travail, avant l'article L.931-1, une section I ainsi intitulée :</p>	I- Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L.931-1 (<i>deux premiers alinéas</i>).- Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.</p>	<p><i>«Section I «Congé de formation : dispositions communes»</i></p>	<p><b>Division et intitulé sans modification</b></p>	
<p>Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.</p>	<p>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 :</p>	<p>II - Alinéa sans modification</p>	<p>II - Alinéa sans modification</p>
	<p><i>«Section II Congé de formation : dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée</i></p>	<p><b>Division et intitulé sans modification</b></p>	<p><b>Division et intitulé sans modification</b></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>«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 selon les modalités définies à la présente section.</p>	<p>«Art. L. 931-13.- Sans préjudice...  ...formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section</p>	<p>«Art. L. 931-13.- Alinéa sans modification</p>
	<p>«Art. L. 931-14. - Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter au plus tard douze mois après le terme du contrat.</p>	<p>«Art. L. 931-14. - Alinéa sans modification</p>	<p>«Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux entreprises de production cinématographique, audiovisuelle ou de spectacle vivant.»  «Art. L. 931-14. - Non modifié</p>
<p>Art. L.931-1.- Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.</p>	<p>«Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dans ce cas, le congé visé à l'article L. 931-1 troisième alinéa peut également être accordé.</p>	<p>«Toutefois ...  ... travail. Dans les mêmes conditions, le congé visé au troisième alinéa de l'article L. 931-1 peut être également accordé avant le terme du contrat de travail.</p>	

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé visé au premier alinéa peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

« Art. L. 931-15. - L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes :

« a) vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;

« b) dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

« Art. L. 931-15 - Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

« Art. L. 931-15 - Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

« Toutefois, pour les salariés relevant à la date où le congé est demandé d'entreprises artisanales occupant moins de 10 salariés, les durées mentionnées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années, dont huit mois au cours des vingt quatre derniers mois.

« Ces durées s'apprécient quelles que soient la branche professionnelle et l'entreprise dans lesquelles le salarié a exercé son activité selon des modalités fixées par décret.

« L'ancienneté acquise au titre des contrats de travail de type particulier visés au titre VIII du livre IX du présent code, ou conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures, ne peut être prise en compte pour l'ouverture du droit au congé.

« Pour l'appréciation de l'ancienneté dans la branche professionnelle requise par les deuxième et troisième alinéas de l'article L.931-2 du présent code pour l'ouverture du droit au congé de formation, la durée des contrats de travail à durée déterminée est prise en compte, quelles que soient les branches professionnelles dans lesquelles ils ont été exécutés par le salarié.

Alinéa sans modification

« Ces durées sont prises en compte que soient la

...a exercé successivement son activité, selon des modalités fixées par décret.

Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Titre V</p> <p><b>De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue</b></p>	<p><b>«Art. L. 931-16. – Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire, mentionné à l'article L. 950-2-2, dont relève la dernière entreprise au sein de laquelle a été acquis le droit au congé.</b></p>	<p><b>«Art. L.931-16 - Les dépenses...</b></p> <p>...dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquérir son droit au congé formation.</p>	<p><b>«Art. L.931-16 - Non modifié</b></p>
<p><b>Art. L.950-2-2 (premier alinéa).</b> Pour financer les congés individuels de formation, une fraction de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, égale au moins à 0,10 p.100 des salaires de l'année de référence, est obligatoirement versée à des organismes paritaires agréés par l'Etat. Ce pourcentage peut être revalorisé par la loi de finances, après consultation du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévu à l'article L.910-1.</p>	<p><b>«Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit mentionnées à l'article L. 931-15 sont réunies.</b></p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p><b>Art. L.900-2.</b> Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :</p>	<p><b>«Art. L. 931-17.- L'organisme paritaire mentionné à l'article L.931-16 peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.</b></p>	<p><b>«Art. L. 931-17 - Alinéa sans modification</b></p>	<p><b>«Art. L. 931-17 - Non modifié</b></p>
<p>1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

3° Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

« Dans ce dernier cas et en l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions, dans lesquelles les organismes paritaires sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

« Art. L. 931-18. - Le bénéficiaire du congé a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours du ou des contrats de travail à durée déterminée lui ayant permis de justifier les conditions d'ancienneté de quatre ou huit mois visées à l'article L. 931-15. A défaut de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, ce pourcentage est fixé par décret.

« L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

« En l'absence de l'accord...

...publics.

« Art. L. 931-18 - Alinéa sans modification

« Art. L. 931-18 - Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>5° Les actions de conversion. Elles sont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;</p>	<p>«En outre, l'organisme paritaire supporte tout ou partie des charges correspondant aux actions de formation, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.</p>	<p>«L'organisme paritaire assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de formation...  ...intervention.</p>	<p>«Art. L. 931-19 - Non modifié</p>
<p>6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.</p>	<p>«Art. L. 931-19. - Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.</p>	<p>«Art. L. 931-19.- Pendant ...  ...est considéré comme stagiaire...  ...complémentaire</p>	<p>«Art. L. 931-20 - Non modifié</p>
<p>(Art. L.950-2 : cf dispositions en regard de l'article 20)</p>	<p>«L'organisme paritaire verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>«Art. L. 931-20 - Non modifié</p>
<p><b>Code général des Impôts</b></p>	<p>«Art. L. 931-20 - Pour financer le congé de formation, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 950-2, font à l'organisme paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 % du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours.</p>	<p>«Art. L. 931-20 - Pour financer le congé de formation défini par les dispositions de la présente section, les entreprises ...  ...pendant toute la durée de leur contrat</p>	<p>«Art. L. 931-20 - Non modifié</p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

leurs groupements, des services départementaux de lutte contre l'incendie, des bureaux d'aide sociale dotés d'une personnalité propre lorsqu'ils sont subventionnés par les collectivités locales, du centre de formation des personnels communaux et des caisses des écoles, qui paient des traitements, salaires, indemnités et

émoluments lorsqu'ils ne sont pas assujettis à la taxe sur la valeur ajoutée ou ne l'ont pas été sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement des dites rémunérations. L'assiette de la taxe due par ces personnes ou organismes est constituée

par une partie des rémunérations versées, déterminée en appliquant à l'ensemble de ces rémunérations le rapport existant, au titre de cette même année, entre le chiffre d'affaires qui n'a pas été passible de la taxe sur la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires total.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la taxe sur la valeur ajoutée qui n'ont pas été soumises en fait à cette taxe en vertu d'une interprétation formellement admise par l'administration sont redevables de la taxe sur les salaires.

Les rémunérations payées par l'Etat sur le budget général sont exonérées de taxe sur les salaires lorsque cette exonération n'entraîne pas de distorsion dans les conditions de la concurrence.

«Les sommes sont mutualisées au sein d'une section particulière de l'organisme paritaire concerné.»

«Ce versement n'est pas dû lorsque le contrat de travail à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée ou lorsqu'il ne donne pas lieu à la prise en compte de l'ancienneté pour l'ouverture du droit au congé de formation.

«Ce versement, distinct de tous les autres auxquels les entreprises sont tenues pour la formation par un texte législatif ou contractuel, est effectué avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au cours de laquelle les contrats de travail à durée déterminée ont pris fin.

Alinéa sans modification

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Titre cinquième**

**De la participation des  
employeurs au  
développement de la  
formation professionnelle  
continue**

Art. L. 950-1.- Tout employeur occupant au minimum dix salariés, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation mentionnées à l'article L. 900-2.

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. »*

Article additionnel après l'article 18

*Les dispositions du livre neuvième du code du travail ne sont pas applicables aux associations intermédiaires visées à l'article L. 128 du même code.*

Code du Travail

Livre neuvième

Titre III

Art. 19.

I - Il est créé au sein du chapitre premier du titre III du livre IX du code du travail, après l'article L. 931-20 nouveau, une section III intitulée :

Art. 19

I - Il est créé ...

...travail, avant l'article L. 931-13, une section III intitulée :

Art. 19

Sans modification

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Chapitre Premier  
De la promotion  
individuelle et du congé de  
formation**

**•Section III  
«Autres congés»**

**Division et intitulé  
Sans modification**

**II - Non modifié**

**Art. L.931-13.- I. Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés définis au premier alinéa de**

**II - Les articles L. 931-13 et L. 931-14 deviennent respectivement les articles L. 931-21 et L. 931-22**

**l'article L.931-1 et qui justifient d'une ancienneté de deux ans dans leur entreprise, ont droit, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue, à une autorisation d'absence correspondant à la durée maximale d'un an, pourvu que cet enseignement soit donné dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou concerne un stage agréé ou conventionné par l'Etat ou les régions. La durée de ce congé peut toutefois dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation.**

**Le congé visé au premier alinéa est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.**

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

II.- Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées au paragraphe précédent, demandent un congé d'enseignement ou de recherche, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 1 p.100 du nombre total des travailleurs dudit établissement.

III.- Dans les établissements de moins de deux cents salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 1 p.100 du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Les salariés en congé d'enseignement ou de recherche ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L.931-3, L.931-4 et L.931-9.

Un décret précise les modalités d'application du présent article et détermine notamment les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées.

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées et les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice de ce droit s'il établit que celui-ci compromet directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Art. L.931-14.- I.- Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt-cinq ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis à l'article L.900-2. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

Pendant le congé, la rémunération est maintenue par l'employeur. Les frais de formation peuvent être pris en compte par l'employeur, qui peut alors imputer cette dépense dans la participation prévue à l'article L.950-2, ou par l'organisme paritaire, après son accord, auquel l'entreprise verse la fraction de cette participation consacrée au congé individuel de formation.

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

II.- La durée de ce congé, qui ne peut excéder deux cents heures par an, ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

III.- En cas de différend relatif à l'application du présent article, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

IV.- Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article ; il détermine notamment :

1° La durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert ;

2° Les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci ;

3° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

Art. 20.

I - Il est inséré après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 950-2, la phrase suivante :

Art. 20.

I - Non modifié

Art. 20.

Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><b>Titre V</b></p>			
<p><b>De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue</b></p>			
<p><b>Art. L.950-2 (premier alinéa).</b>- Les employeurs doivent consacrer au financement des actions de formation définies à l'article L.950-1 un pourcentage minimal de 1,2 p.100 du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du Code général des impôts des salaires payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage peut être revalorisé par la loi après consultation du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévu à l'article L.910-1.</p>	<p>«Ce pourcentage est fixé à 2 % pour les entreprises de travail temporaire».</p>		
	<p>II - Il est inséré, après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 950-2-2 la phrase suivante :</p>	<p>II - Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L.950-2 du code du travail, les dispositions suivantes :</p>	

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Art. L.950-2-2 (*premier alinéa*).- Pour financer les congés individuels de formation, une fraction de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, égale au moins à 0,10 p.100 des salaires de l'année de référence, est obligatoirement versée à des organismes paritaires agréés par l'Etat. Ce pourcentage peut être revalorisé par la loi de finances, après consultation du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévu à l'article L.910-1.

«Ce pourcentage est fixé à 0,25 % pour les entreprises de travail temporaire.»

«Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs :

«-effectuent obligatoirement un versement au moins égal à 0,10 % des salaires de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation ; ce pourcentage est fixé à 0,25 % pour les entreprises de travail temporaire ;

«-et consacrent obligatoirement 0,30 % des salaires de l'année précédente majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête aux formations professionnelles en alternance définies aux articles L.980-1 à L.980-8 et au deuxième alinéa de l'article L.980-9.»

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Livre Premier			
Chapitre IV du titre II Travail temporaire			
Section IV Dispositions diverses	Art. 21.	Art. 21	Art. 21
Art. L.124-16.- Pour l'application des dispositions de l'article L.930-1 (II et III), l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé dans les conditions fixées par l'article L.442-1.	I - A l'article L. 124-16 du code du travail la référence à l'article L. 930-1 (II et III) du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 931-3 et L. 931-4.	Sans modification	Sans modification
	II - Au même article, les mots : « dans les conditions fixées par l'article L. 442-1 » sont remplacés par les mots : « en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice ».		
Art. L.124-17.- Pour l'application des dispositions de l'article L.930-2 (V, 1°) la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.	III - A l'article L. 124-17 du code du travail, la référence à l'article L. 930-2 (V, 1°) est remplacée par la référence à l'article L. 931-22 (IV, 1°).		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L.124-18.- Pour l'application des dispositions de l'article L.950-1, l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé dans les conditions fixées à l'article L.442-1.</p>	<p>IV - A l'article L. 124-18 du code du travail, les mots : «dans les conditions fixées à l'article L. 442-1» sont remplacés par les mots : «en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice».</p>	<p>TITRE IV</p> <p>Sous-traitance et prêt de main-d'œuvre illicites</p> <p>Art. 22</p> <p>Sans modification</p>	<p>TITRE IV</p> <p>Sous-traitance et prêt de main-d'œuvre illicites</p> <p>Art. 22</p> <p>Sans modification</p>
<p>Chapitre V Marchandage</p>	<p>L'article L. 125-2 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I - Dans le premier alinéa, les mots : «et que cet entrepreneur n'est ni inscrit au registre du commerce ni immatriculé au répertoire des métiers ni propriétaire d'un fonds de commerce» sont remplacés par les mots : «et que cet entrepreneur n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal».</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

1° Si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement ou dans les dépendances de celui-ci, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations résultant de la législation sur les assurances sociales, sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et sur les prestations familiales ;

II - Au 1°, au 2° et dans le dernier alinéa, le mot : «insolvabilité» est remplacé par le mot : «défaillance».

2° S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que ceux du chef d'entreprise ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le chef d'entreprise qui se trouve désigné par l'affiche ou sur le bulletin à souche respectivement prévu aux articles R.125-1 et R.721-2 est, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, substitué à ce dernier pour le paiement des salaires et congés payés ainsi que pour le versement de la cotisation des prestations familiales et de la double cotisation des assurances sociales.

Dans les cas ci-dessus cités le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et, éventuellement la caisse de congés payés peuvent engager, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail a été effectué.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
(Art. L.125-3 : cf ci-dessous dispositions en regard du III de l'article 24 du projet de loi)	<p style="text-align: center;">Art. 23.</p> <p>Après l'article L. 125-3 du code du travail, il est inséré un article L. 125-3-1 ainsi rédigé :</p> <p>«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.»</p>	<p style="text-align: center;">Art. 23</p> <p><b>Sans modification</b></p>	<p style="text-align: center;">Art. 23</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">«Art. L. 125-3-1. – Les organisations...</p> <p style="text-align: right;">...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...</p> <p>...à tout moment."</p>
<p style="text-align: center;">Titre cinquième <b>Pénalités</b></p> <p style="text-align: center;">Chapitre II <b>Contrat de travail</b></p> <p style="text-align: center;">Section II <b>Travail temporaire</b></p>	<p style="text-align: center;">Art. 24.</p> <p>I – Au premier alinéa de l'article L. 152-2 du code du travail, les mots : «des articles L. 124-1 et L. 125-3» sont remplacés par les mots : «de l'article L. 124-1».</p> <p>II – Les trois premiers alinéas de l'article L. 152-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p style="text-align: center;">Art. 24</p> <p><b>Sans modification</b></p>	<p style="text-align: center;">Art. 24</p> <p><b>Sans modification</b></p>
<p>Art.L.152-2 (premier alinéa).- Toute infraction aux dispositions des articles L.124-1 et L.125-3 est punie d'une amende de 4 000 F à 20 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 8 000 F à 40 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

*Section III*  
**Marchandage**

Art. L.152-3.- Toute infraction aux dispositions de l'article L.125-1 est punie d'une amende de 4 000 F à 20 000 F. La récidive est punie d'une amende de 8 000F à 40 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

Sont passibles d'une amende de 8 000 F à 40 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède.

Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

«Toute infraction aux dispositions des articles L. 125-1 et L.125-3 est punie d'une amende de 8 000 F à 40 000 F. La récidive est punie d'une amende de 16 000 F à 80 000 F et d'un emprisonnement de quatre mois à douze mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

«Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

«Sont passibles d'une amende de 16 000 F à 80 000 F et d'un emprisonnement de quatre à douze mois ou de l'une de ces deux peines seulement, ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède.»

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Titre II			
Chapitre V Marchandage			
Art. L.125-3 ( <i>premier alinéa</i> ).- Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L.152-2 dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du livre Ier, titre II, chapitre IV du présent code relatives au travail temporaire	III - Au premier alinéa de l'article L. 125-3 la référence à l'article L. 152-2 est remplacée par une référence à l'article L. 152-3.		
Livre deuxième Réglementation du travail			
Chapitre préliminaire			
Section première Généralités		Art. 24 bis	Art. 24 bis
Art. L. 200-3.- L'entrepreneur principal est tenu lorsqu'un contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main-d'oeuvre des travaux à accomplir et que le sous-entrepreneur n'est pas un chef d'établissement inscrit au registre du commerce ou au répertoire des métiers et propriétaire d'un fonds de commerce, d'observer toutes les prescriptions du présent livre à l'occasion de l'emploi dans des ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers ou employés et sous les mêmes sanctions.		Dans l'article L 200-3 du code du travail, les mots: "inscrit au registre du commerce ou au répertoire des métiers et propriétaire d'un fonds de commerce" sont remplacés par les mots: "propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal".	Sans modification
		Art. 24 ter	Art. 24 ter
		Dans l'article L.200-3 du code du travail, les mots: «l'emploi dans des ateliers» sont remplacés par les mots: l'emploi dans ses ateliers».	Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Chapitre II du titre III du Livre premier</p> <p><b>Conventions et accords collectifs de travail</b></p> <p><i>Section première</i></p> <p><b>Dispositions communes</b></p>		<p>Titre V</p> <p><b>Autres dispositions</b></p>	<p>Titre IV BIS</p> <p><b>Autres dispositions</b></p>
<p><i>Art. L.132-12.-</i> Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.</p>			
<p>La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies des actions éventuelles de prévention envisagées. Compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs, moyens par</p>	<p>Art. 25.</p> <p>I - Dans le deuxième alinéa de l'article L 132-12 du code du travail, les mots : «notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire,» sont insérés après les mots : «de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution».</p>	<p>Art. 25</p> <p>I - Dans la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail, après les mots : "des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies", sont insérés les mots : "notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que".</p>	<p>Art. 25</p> <p><b>Sans modification</b></p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

*Section 3*

**Conventions et accords collectifs d'entreprise**

*Sous-section 2*

**Négociation annuelle obligatoire**

Art. L.132-27.- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>au sens de l'article L.132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L.132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.</p>	<p>II - La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est ainsi rédigée : « Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire et du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise. »</p>	<p>II - Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Livres Deuxième Réglementation du travail	Art. 26.	Art. 26	Art. 26
Titre III Hygiène, sécurité et conditions de travail	I - Au premier alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail, les mots : «des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité» sont remplacés par les mots : «de l'article L. 124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents».	I - Supprimé	Sans modification
Chapitre I Dispositions générales			
<p>Art. L. 231-3-1.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des mesures prévues au 3° de l'article L. 231-2, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.</p>			
<p>Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective.</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L. 950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L.940-2

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L. 231-2 (4°) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés.

II - Le cinquième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail est ainsi complété :

« Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation

II - Alinéa sans modification

« Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L.122-3 et du 2° de l'article L.124-2-3 du présent code, les salariés...

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<i>(Art. L. 231-3-1 (2e alinéa) cf dispositions ci-dessus)</i>	<p>renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe ; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée et sur les conditions d'accueil desdits salariés aux postes ainsi définis.»</p>	... du travail.	
	<p>III - Après le cinquième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>II bis - le deuxième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail est complété par la phrase suivante :</p>	
		<p>«Ils sont également consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au cinquième alinéa du présent article et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa».</p>	
		<p>III - Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<p>«Lorsqu'il est fait appel à des salariés sous contrat de travail temporaire en vue de l'exécution de travaux urgents, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.»</p>	<p>Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise ...</p>	...leur
<p>Un décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions dans lesquelles la formation prévue au présent article est organisée et dispensée.</p>	<p>1/1</p>	sécurité.»	
<p>Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.</p>		Art. 26 bis	Art. 26 bis Sans modification
<p>Art.231-8.- Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.</p>		<p>L'article L. 231-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	

<b>Dispositions en vigueur</b>	<b>Texte du projet de loi</b>	<b>Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture</b>	<b>Propositions de la Commission</b>
<p>L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.</p>		<p>"L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par</p>	
<p><b>Code de la sécurité sociale</b></p>		<p>une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1".</p>	
<p><b>Livre IV</b></p> <p><b>Accidents du travail et maladies professionnelles (dispositions propres et dispositions communes avec d'autres branches)</b></p>			
<p><b>Titre V</b></p> <p><b>Faute de l'assuré ou d'un tiers</b></p>			
<p><b>Chapitre 2</b></p> <p><b>Faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur</b></p>			
<p>Art. L. 452-1. - Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants.</p>			
<p><b>Code du travail</b></p> <p><b>Livre Quatrième</b></p> <p><b>Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés</b></p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Titre III Les comités d'entreprise	TITRE V Autres dispositions	TITRE V Intitulé supprimé	TITRE V Intitulé supprimé
Chapitre II Attributions et pouvoirs			
Art. L. 432-4 ( <i>deux derniers alinéas</i> )- Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de	Art. 27.	Art. 27	Art. 27
sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs	I - Les troisième, quatrième, cinquième phrases du douzième alinéa et le dernier alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail sont supprimés.	I - Non modifié	Sans modification
incidences sur les conditions de travail et d'emploi. La situation de l'emploi est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure. L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

ces trois catégories de personnel . Le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés par l'entreprise.

Les contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 980-9 sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi visée à l'alinéa précédent. Il en est de même des contrats de retour à l'emploi prévus à l'article L. 322-4-2.

II - Il est inséré un article L. 432-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-4-1. - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs suivant une ventilation par catégorie professionnelle faisant

II - Alinéa sans modification

« Art. L. 432-4-1 - Chaque

... en retraçant mois par mois l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, en faisant...

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux trois dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre des journées de travail effectuées par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire

ainsi que le nombre des contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 980-9 et le nombre des contrats de retour à l'emploi prévus à l'article L. 322-4-2. A cette occasion le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

... effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés...

.... A cette occasion le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats...

... handicapés.

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

« Si entre deux des réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit, à l'ordre du jour de la première réunion ordinaire du comité à venir si la majorité des membres du comité le demande.

« Lors de cette réunion le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés. »

« Lorsqu'entre deux réunions du comité ...

... à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la ...

...demande.

« Lors de ...

...les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise. »

"Art. L. 432-1-1.- Chaque année, à l'occasion de la réunion prévue au deuxième alinéa de l'article L. 432-4, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualifications qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.</p>	<p>III - Dans le troisième alinéa de l'article L. 432-1-1 les mots : «l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-4» sont remplacés par les mots : «l'article L. 432-4-1.</p>	<p>III - Non modifié</p>	<p>51</p>
<p>"L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.</p>			
<p>"Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-4.</p>			
<p>Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.</p>			

<b>Dispositions en vigueur</b>	<b>Texte du projet de loi</b>	<b>Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture</b>	<b>Propositions de la Commission</b>
<p style="text-align: center;"><b>Titre II</b> <b>Les délégués du personnel</b></p>			
<p style="text-align: center;"><b>Chapitre IV</b> <b>Fonctionnement</b></p>			
<p><b>Art. L. 424-1.-</b> Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 28.</b></p> <p>I - L'article L 424-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 28</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 28</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>
<p>"Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.</p>			
<p>"Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois."</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

« Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire. »

**Titre troisième  
Les comités d'entreprise**

**Chapitre IV :  
Fonctionnement**

Art. L. 434-1.- Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf c i r c o n s t a n c e s exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Dans le cas d'entreprise dont l'effectif est supérieur à cinq cents salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf c i r c o n s t a n c e s exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et aux réunions des commissions prévues aux quatrième et sixième alinéas de l'article L. 434-7 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au deuxième alinéa

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents salariés des vingt heures prévues au deuxième alinéa.</p>	<p>II - L'article L. 434-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>		
	<p>« Dans les entreprises de travail temporaire les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise salarié temporaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise. »</p>		
<p>Livre Premier</p>			
<p>Titre IV Salaire</p>			
<p>Section II du Chapitre III Privilèges et garanties de sa créance de salaire</p>			
<p>Art. L. 143-10.- Lorsqu'est ouverte une procédure de redressement judiciaire, les rémunérations</p>			

<b>Dispositions en vigueur</b>	<b>Texte du projet de loi</b>	<b>Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture</b>	<b>Propositions de la Commission</b>
<p>de toute nature dues aux salariés et apprentis et l'indemnité mentionnée à l'article L. 980-11-1 due par l'employeur aux bénéficiaires d'un stage d'initiation à la vie professionnelle, pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.</p> <p>Ce plafond est fixé par voie réglementaire sans pouvoir être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.</p> <p>Les rémunérations prévues au premier alinéa ci-dessus comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dites mais encore tous les accessoires et notamment l'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L. 122-3-5, l'indemnité pour inobservation du délai congé mentionnée à l'article L. 122-8, l'indemnité compensatrice mentionnée à l'article L. 122-32-6 et l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L. 124-4-4 et ainsi que l'a contribution de l'employeur à l'allocation de conversion due au titre d'une convention visée à l'article L. 322-3.</p>	<p><b>Art. 29.</b></p> <p>I - Au troisième alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail les mots : «de fin de contrat» sont supprimés et la référence à l'article L. 122-3-5 remplacée par la référence à l'article L. 122-3-4.</p> <p>II - Au troisième alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail, les mots : «de précarité d'emploi» sont supprimés.</p>	<p><b>Art. 29</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>	<p><b>Art. 29</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

**Livre Troisième  
Placement et emploi**

**Chapitre premier du Titre IV  
Dispositions spéciales à la  
main d'oeuvre étrangère**

Art. L. 341-6-1.- (*quatre premiers alinéas*) 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, pour les professions agricoles, aux articles 992 et suivants du Code rural, ainsi qu'à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

En ce qui concerne les avantages pécuniaires, cet étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

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, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée ;

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 aux articles L. 122-3-5, L. 122-3-8, L. 122-3-9 (2<sup>e</sup> alinéa), L. 122-8 et L. 122-9 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

III - Au 2° du deuxième alinéa de l'article L. 341-6-1 du code du travail, les mots : «L. 122-3-5, L. 122-3-8, L. 122-3-9 (deuxième alinéa)» sont remplacés par les mots : «L. 122-3-4, L. 122-3-8 (deuxième alinéa)».

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Code de la sécurité sociale</p> <p>Livre II Organisations du régime général, action de prévention, action sanitaire et sociale des caisses</p> <p>Titre IV Ressources</p> <p>Section 2 du Chapitre 1 Accidents du travail et maladies professionnelles</p> <p>(art. L. 241-5)</p> <p>.....</p>	<p>Art. 30.</p> <p>Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 241-5-1 ainsi rédigé :</p> <p><i>« Art. L. 241-5-1. – 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 L. 411-1 et L. 461-1 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 L. 241-5. 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.</i></p>	<p>Art. 30</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 30</p> <p>Sans modification</p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté par  
l'Assemblée Nationale en  
première lecture**

**Propositions de la  
Commission**

«Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'entreprise utilisatrice est une collectivité, un établissement ou une entreprise auxquels est accordée l'autorisation d'assumer la charge totale ou partielle de la réparation des accidents du travail en vertu des articles L. 413-13 ou L. 413-14.

«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 les 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.»

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Code rural	Art. 31.	Art. 31	Art. 31
Livres VII Dispositions sociales	Il est inséré, dans le code rural, un article 1154-1 ainsi rédigé :	Sans modification	Sans modification
Titre III Accidents du travail et risques agricoles	<p>• Art. 1154-1. - Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à disposition 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 responsabilités respectives réelles.</p>		
Section IV du chapitre Premier Organisation administrative et financière  (articles 1150 à 1162)	<p>• 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.</p>		

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

«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 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. 32.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats conclus après son entrée en vigueur.

**Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture**

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.

Art. 32

**Sans modification**

**Propositions de la Commission**

Art. 31 bis

Le gouvernement...  
...avant le 30 juin 1992, un rapport...

... précaire.

**Alinéa sans modification**

**Alinéa sans modification**

Art. 32

**Sans modification**

## **A N N E X E I**

### **LISTE DES PERSONNES ENTENDUES**

#### **I - AUDITIONS DEVANT LA COMMISSION**

**Le mercredi 6 juin 1990**

- Conseil National du Patronat Français (C.N.P.F.)
- Union Professionnelle Artisanale (U.P.A.)
- Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (C.G.P.M.E.)
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)
- Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)
- Confédération Française de l'Encadrement (C.F.E.-C.G.C.)

**Le mardi 12 juin 1990**

- M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

#### **II - AUDITIONS DEVANT LE RAPPORTEUR**

**Le jeudi 7 juin 1990**

- Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.)
- Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire (PROMATT)
- Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (U.N.E.T.T.)

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL  
DU 24 MARS 1990  
RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE  
ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE**

**PREAMBULE**

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Il doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre auxquels il ne peut être répondu par une modification immédiate de l'organisation du travail ou par du personnel permanent. Ils ne doivent pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois non permanents ou d'éluider des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Les partenaires sociaux rappellent la priorité qu'ils accordent à la gestion prévisionnelle de l'emploi et au développement de l'emploi stable.

Ainsi conçus, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire remplissent une fonction de complémentarité dont l'utilité économique, dans un environnement en perpétuelles fluctuations et un contexte de concurrence mondiale, est indéniable.

Le respect d'une telle conception conduit notamment à :

- ne recourir à ces formes d'emplois que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise,

- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif,

- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession pour un même salarié ou sur un même poste, des contrats de travail à durée déterminée ou des missions de travail temporaire ne se substituent pas à des emplois permanents, ou n'aient pas pour objet de maintenir un volume permanent d'emplois non permanents.

En outre, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire ne doivent pas être un facteur de discrimination sociale à l'égard des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, occupent ces formes particulières d'emploi. A cette condition, elles peuvent, au contraire, constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de personnes privées d'emploi.

La mise en oeuvre d'un tel principe requiert l'adoption de solutions pratiques, destinées à permettre aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire de bénéficier d'un niveau de garanties et de protection sociale au moins égal, compte tenu de leur spécificité respective, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents.

De ce point de vue, il convient notamment de reconnaître un rôle majeur à la formation professionnelle dans le processus d'insertion ou de réinsertion de ces salariés dans des emplois durables. Le développement de la formation au bénéfice des intéressés, qu'appelle la reconnaissance de ce rôle, requiert des moyens financiers adaptés. Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, il nécessite, en outre, la mise en place, compte tenu des caractéristiques de leur contrat de travail, d'un dispositif spécifique et différencié, destiné tant à leur permettre d'accéder effectivement à la formation professionnelle suivant des modalités propres, que d'en bénéficier à égalité de possibilités avec les salariés occupés dans des emplois permanents.

En conséquence, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions ci-après, destinées à constituer un ensemble cohérent, équilibré et stable de règles visant à assurer la mise en oeuvre et le respect des principes directeurs énoncés ci-dessus.

## TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1

Les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut y être fait appel, en dehors des dispositions prévues à l'article L 122-2 du Code du Travail, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les seuls cas énumérés aux articles 2 à 4 ci-après.

### ARTICLE 2

L'entreprise peut avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des remplacements de salariés dans les cas suivants :

1°/ absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;

2°/ attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible ;

3°/ remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ayant définitivement quitté son poste de travail et ne pouvant être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée indéterminée, en raison d'arrêts d'activité ou de changements de techniques de production ou de matériels expressément prévus, ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et devant, dans un délai maximum de 24 mois, aboutir à des suppressions d'emplois dans l'entreprise.

### ARTICLE 3

L'entreprise peut, par ailleurs, avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des variations d'activité dans les cas suivants :

1°/ accroissement temporaire d'activité ;

2°/ exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;

3°/ survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement ;

4°/ sans préjudice des dispositions du 4°/ de l'article 17 ci-après, travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes.

#### **ARTICLE 4**

L'entreprise peut également avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face aux variations inhérentes à la nature de ses activités :

1°/ pour les emplois à caractère saisonnier (1) ;

2°/ pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; la liste de ces secteurs figure en annexe ; elle peut être modifiée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

#### **ARTICLE 5**

1°/ Le contrat de travail à durée déterminée et la mission de travail temporaire doivent comporter un terme fixé avec précision. Ce terme doit être fixé dès la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou dès la conclusion du contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire peuvent être renouvelés une fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale découlant du 2°/ 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.

2°/ La durée totale de ces contrats, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois. Cette durée est ramenée à 9 mois dans les cas prévus au 2°/ de l'article 2 (attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) et au 4°/ de l'article 3 (travaux urgents). Elle est portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, et dans les cas prévus au 3°/ de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3°/ de l'article 3 (commande exceptionnelle). Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

(1) Le caractère saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

3°/ Lorsque le contrat est conclu au titre des 1°/ et 2°/ de l'article 2 (absence temporaire et attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) ou au titre de l'article 4 (variations inhérentes à la nature de l'activité), 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.

## ARTICLE 6

La possibilité pour l'entreprise de faire usage des cas de recours visés au 3°/ de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3°/ de l'article 3 (commande exceptionnelle) est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

## ARTICLE 7

Il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire par les établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'entrée en fonction des intéressés, en vue de pourvoir des postes concernés par ledit licenciement, pour les motifs prévus aux 1°/ et 2°/ de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité et tâche occasionnelle).

Toutefois, sans préjudice des dispositions relatives à la priorité de réembauchage, ces dispositions ne font pas obstacle au recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire en vue de pourvoir les postes précités, pour les motifs prévus aux 1°/ et 2°/ de l'article 3, lorsque la durée du contrat ou de la mission, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois.

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.

## ARTICLE 8

1°/ Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs suivant une ventilation par catégorie professionnelle faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux trois dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique, enfin, le nombre des journées de travail effectuées par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire. A cette occasion, le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

2°/ Si, dans la période comprise entre deux des réunions du comité prévues au 1°/ ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à

durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion précitée du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit, à la demande de la majorité des membres du comité, à l'ordre du jour de la première réunion ordinaire du comité à venir.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est alors tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés.

## **ARTICLE 9**

1°/ A l'occasion de la négociation annuelle de branche, les parties examineront, en fonction des données disponibles, l'évolution du nombre des contrats de travail à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans la branche, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L 132-12 du Code du Travail sur la base du rapport remis à cet effet par la partie patronale en application dudit article.

Au plus tard lors de la première négociation annuelle suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les parties examineront si les caractéristiques de la branche nécessitent l'adoption de mesures particulières pour l'application du présent accord, notamment pour les emplois à caractère saisonnier.

2°/ A l'occasion de la négociation annuelle d'entreprise, les parties examineront l'évolution du nombre des contrats à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans l'entreprise ainsi que celle du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L 132-27 du Code du Travail.

## **ARTICLE 10**

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, par ailleurs, expressément mentionner :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en application de l'article 2 ;

- 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, sans préjudice des dispositions du 2°/ de l'article 17 ci-après, du poste de travail ou de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2°/ de l'article L 122-2 du Code du Travail, 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.

### ARTICLE 11

Outre les mentions déjà prévues par l'article L 124-4 du Code du Travail, le contrat de travail qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur, doit comporter le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

### ARTICLE 12

1°/ Le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise où il travaille, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente occupant les mêmes fonctions.

2°/ Dans le cas du travail temporaire, le montant de la rémunération de référence visée au 1°/ du présent article, en deça de laquelle le titulaire d'un contrat de travail temporaire ne peut être rémunéré, doit figurer dans le contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, avec ses différentes composantes (y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire).

### ARTICLE 13

Par dérogation aux dispositions de l'article L 223-2 du Code du Travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de prise des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de son congé.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

### ARTICLE 14

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 une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Elle est égale à 6% du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, avec son dernier salaire, et son montant doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ou au titre de l'article L 122-2 du Code du Travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour la durée de tout ou partie de leurs vacances scolaires ou universitaires ;

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

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

### ARTICLE 15

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise dans laquelle il était détaché, il a droit à une indemnité de fin de mission (1) qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée de la mission. Elle est égale à 10% du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le dernier 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 de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ;

2°/ dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L 124-21 du Code du Travail ;

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

L'exclusion visée au 1°/ du présent article est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire.

(1) Cette dénomination se substitue à la dénomination d'"indemnité de précarité d'emploi" qui était jusqu'à présent retenue.

## TITRE II - DISPOSITIONS SPECIFIQUES

### CHAPITRE I - PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### ARTICLE 16

1°/ Pendant toute la durée de leur contrat de travail ou de leur mission, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire doivent se voir appliquer, dans l'établissement où ils sont occupés, les mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les salariés sous contrat à durée indéterminée du même établissement.

2°/ Le chef de l'entreprise utilisatrice précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié sous contrat de travail temporaire doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il doit être affecté. Le contrat de mise à disposition du salarié fait mention de ces indications.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés (casques et chaussures de sécurité) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ; il en est fait alors expressément mention dans le contrat de mise à disposition.

Les salariés concernés ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Le chef de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre des dispositions de l'article L 124-4-6 du Code du Travail, veille particulièrement à ce que les salariés sous contrat de travail temporaire fassent un usage effectif des équipements de protection collective et individuelle.

3°/ En ce qui concerne les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, l'employeur prend toutes mesures utiles pour qu'ils aient à disposition et utilisent effectivement les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous contrat à durée indéterminée lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail.

#### ARTICLE 17

1°/ Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, les salariés doivent bénéficier des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation à la sécurité.

S'agissant des salariés sous contrat de travail temporaire, cette formation est organisée par l'entreprise utilisatrice.

2°/ Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité en application du 5ème alinéa de l'article L 231-3-1 du Code du Travail, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés, dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

A cet effet, le chef d'entreprise ou d'établissement établit, après avis du médecin du travail et du CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel seront occupés les salariés concernés ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, la liste des postes de travail de l'établissement présentant des risques particuliers au sens de l'alinéa précédent. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Il consulte également à cette occasion le CHSCT sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil desdits salariés affectés aux postes ainsi définis.

3°/ Lorsqu'un salarié sous contrat de travail temporaire doit être occupé dans l'entreprise utilisatrice sur un poste présentant des risques particuliers au sens du 2°/ ci-dessus, il doit être fait expressément mention, sur la base des indications fournies par l'entreprise utilisatrice, de cet élément au titre des caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir figurant dans le contrat de mise à disposition.

4°/ Lorsqu'il est fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire au titre du 4°/ de l'article 3 du présent accord (travaux urgents pour la prévention d'accidents), l'employeur ou le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les spécificités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

## ARTICLE 18

Pour améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dont pourraient être victimes les salariés sous contrat de travail temporaire, la valeur du risque correspondant aux accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente égale ou supérieure à 10%, ou un décès, est affectée, par les caisses régionales d'assurance maladie, à raison d'un tiers au compte de l'entreprise utilisatrice et de deux tiers au compte de l'entreprise de travail temporaire, sans préjudice du droit d'action de chacune, à fin de répartition différente, en fonction de leurs responsabilités respectives (1).

Cette disposition ne modifie pas les modalités de tarification, selon la taille et le numéro de risque, des entreprises utilisatrices.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul du taux collectif de l'activité dont relève l'entreprise utilisatrice, des prestations servies à des salariés sous contrat de travail temporaire au titre d'accidents survenus ou de maladies professionnelles contractées dans des entreprises utilisatrices soumises au taux mixte ou au taux réel.

L'entreprise de travail temporaire adresse à l'entreprise utilisatrice, à la demande de cette dernière, les justificatifs de dépenses et les éléments de procédure suivants : déclaration d'accident faite par l'entreprise de travail temporaire, attestations de salaires, doubles des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail, notifications attributives de rentes.

L'entreprise utilisatrice adresse à l'entreprise de travail temporaire, à la demande de cette dernière, la copie de la déclaration faite au service de prévention de la caisse régionale et à l'inspection du travail.

(1) Les parties signataires conviennent de demander à la C.N.A.M.T.S. d'établir un bilan de l'application des dispositions du présent alinéa à l'expiration de la première période triennale de référence consécutive à l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas d'action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur, engagée par un salarié intérimaire contre l'entreprise de travail temporaire, 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.

## CHAPITRE II - CHOMAGE

### AMELIORATION DE LA PROTECTION DES SALARIES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE AU REGARD DE LEURS DROITS A L'ASSURANCE CHOMAGE

#### ARTICLE 19

Le délai de deux ans visé au 2ème alinéa du paragraphe 1 de l'article 9 du Règlement annexé à la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage sera ramené à 6 mois.

Lors de la présentation éventuelle d'une deuxième demande d'indemnisation au titre de l'allocation de base exceptionnelle (A.B.E.), le montant de celle-ci sera porté au niveau de l'allocation de base (A.B.).

#### ARTICLE 20

Les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage des salariés intermittents et intérimaires relevant de l'annexe IV du règlement annexé à la convention d'assurance chômage seront modifiées comme suit :

Les allocations journalières d'assurance chômage dues aux salariés intermittents et intérimaires sont attribuées à partir du jour où les bénéficiaires remplissent les conditions d'ouverture des droits, sous réserve de l'application d'un nombre de jours de décalage calculé selon les modalités ci-dessous.

Les allocations du régime d'assurance chômage ne sont dues qu'à l'expiration du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de l'article L 124-4-3 du Code du travail au cours des 12 mois précédents.

Ultérieurement, pour toute période d'un mois de recherche d'emploi durant laquelle l'intéressé a travaillé, le nombre de jours indemnisables est diminué du nombre de jours de travail augmenté d'un nombre de jours de décalage calculé en divisant le montant des indemnités de congés payés perçues au titre d'une ou plusieurs périodes de travail temporaire réalisées au cours de la période écoulée depuis le versement des précédentes allocations, par le salaire de référence retenu pour le calcul des allocations, sans que ce nombre de jours de décalage puisse être inférieur à 2.

En tout état de cause, le nombre de jours de décalage cumulé sur une période de 12 mois consécutifs ne peut être supérieur à 30.

## **ARTICLE 21**

1°/ La Commission Paritaire Nationale du régime d'assurance chômage recherchera les modalités d'amélioration de l'information des salariés sur les nouvelles dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, ainsi que les modalités d'amélioration du contrôle du respect de la réglementation en matière de non-cumul d'une activité professionnelle et du versement d'une allocation d'assurance chômage.

2°/ La Commission Paritaire Nationale du régime d'assurance chômage réexaminera la définition du chômage saisonnier qui fait l'objet de la délibération n° 6 d'interprétation de l'article 3 e/ du règlement annexé à la convention d'assurance chômage.

3°/ La Commission Paritaire Nationale du régime d'assurance chômage examinera les modalités d'harmonisation des dispositions de sa délibération n° 38 avec celle du présent chapitre.

## **ARTICLE 22**

Les dispositions des articles 19 et 20 ci-dessus seront appliquées à titre expérimental pour la durée de la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage, dans laquelle elles seront intégrées. L'UNEDIC effectuera pour le 30 juin 1992 un bilan de leur application destiné à permettre de préciser les suites à leur donner après leur date d'expiration.

## **CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE**

---

## **ARTICLE 23**

La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi durable des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

## SECTION I

### FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

#### ARTICLE 24

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou d'un congé individuel de formation.

S'agissant du droit au congé individuel de formation, il convient pour en rendre le bénéfice effectif au regard de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles L 931-1 (2ème et 3ème alinéas), L 931-2 (4ème alinéa) à L 931-9 du Code du Travail, aux dispositions des articles 20 à 22 et 24 à 28 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et aux dispositions des articles 1 à 3, 6, 7, 10, 12 à 15 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989.

#### ARTICLE 25

Sans préjudice des dispositions des 2ème et 3ème alinéas de l'article L 931-2 du Code du Travail, l'ouverture du droit au congé individuel de formation est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

Pour les salariés visés au 3ème alinéa de l'article L 931-2 du Code du Travail, les durées ci-dessus sont portées à 36 mois au cours des sept dernières années dont 8 mois au cours des 24 derniers mois civils.

#### ARTICLE 26

Pour l'appréciation de l'ancienneté dans la branche professionnelle, requise par les 2ème et 3ème alinéas de l'article L 931-2 du Code du Travail pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation, la durée des contrats de travail à durée déterminée est prise en compte, quelles que soient les branches professionnelles dans lesquelles ils ont été exécutés par le salarié.

#### ARTICLE 27

Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation choisie par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 25 ci-dessus est suivie, dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que, à la demande du salarié, la formation soit suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce dernier cas, l'employeur remet au salarié, par dérogation aux dispositions du 1er alinéa de l'article 28 ci-après, à la date de son acceptation de la demande de l'intéressé, le bordereau individuel d'accès à la formation établi tel qu'il devrait l'être en application de l'article 28 précité s'il lui était normalement remis au terme de son contrat de travail à durée déterminée.

## **ARTICLE 28**

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des cas visés au 6ème alinéa du présent article, l'employeur remet au salarié concerné un bordereau individuel d'accès à la formation (B.I.A.F.), joint à son dernier bulletin de salaire.

Le bordereau individuel d'accès à la formation comptabilise l'ancienneté acquise par l'intéressé, au regard des dispositions des articles 25 et 26 ci-dessus, au titre du contrat de travail à durée déterminée au terme duquel il est remis. Il a pour objet de lui permettre de faire prendre en compte ces droits par l'organisme paritaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989 auprès duquel il présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation.

Le bordereau individuel d'accès à la formation est rempli par l'employeur. Il comporte les mentions énumérées ci-après :

- l'identification du salarié,
- la raison sociale de l'entreprise,
- les dates de début et de fin du contrat de travail à durée déterminée, ainsi que sa durée,
- le montant total des sommes soumises à cotisations de sécurité sociale versées à l'intéressé au titre de son contrat de travail à durée déterminée,
- l'adresse de l'organisme paritaire visé à l'article 29 ci-après,
- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle-type arrêté par le COPACIF. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les organismes paritaires visés à l'article 33 ci-après.

Une copie du bordereau rempli par l'employeur est transmise, simultanément à sa remise au salarié, à l'organisme paritaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, auprès duquel l'entreprise verse la participation financière prévue à l'article 33 ci-après.

Les exceptions visées au premier alinéa du présent article ne peuvent concerner que les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée ;

- contrats de travail à durée déterminée conclus au titre des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance (contrat d'adaptation et contrat de qualification) ;

- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

### ARTICLE 29

L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 25 ci-dessus, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à un congé individuel de formation à l'organisme paritaire dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquérir les droits visés audit article.

Pour que cette demande soit recevable par l'organisme paritaire, la formation doit débiter au plus tard 12 mois après la fin dudit contrat de travail à durée déterminée.

### ARTICLE 30

Les organismes paritaires visés à l'article 33 ci-après définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 23 ci-dessus, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge, tels que prévus à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989 afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

### ARTICLE 31

Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire visé à l'article 33 ci-après, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 25 visé ci-dessus, par la production de bordereau (x) individuel (s) d'accès à la formation.

### ARTICLE 32

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'organisme paritaire visé à l'article 33 ci-dessus, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet :

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle,

- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, une rémunération telle que définie à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989 et calculée sur la base du salaire moyen perçu au titre du ou des contrats de travail à durée déterminée lui ayant permis de justifier de la condition d'ancienneté de 4 mois ou 8 mois visée à l'article 25 ci-dessus.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de sécurité sociale, d'assurance-chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, l'organisme paritaire verse aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes.

### **ARTICLE 33**

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation des intéressés est assurée par le versement, par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1% du montant de la rémunération totale brute due au salarié bénéficiaire du bordereau individuel d'accès à la formation.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

Chaque entreprise ou établissement effectue, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au cours de laquelle les contrats de travail à durée déterminée ont pris fin, la totalité du versement prescrit en application du présent article à l'un des organismes visés à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989.

### **ARTICLE 34**

Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 33 ci-dessus sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

### **ARTICLE 35**

Les dispositions de l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

### **ARTICLE 36**

L'ancienneté acquise au titre d'un contrat de travail à durée déterminée est prise en compte pour l'application des dispositions de la présente section lorsqu'elle résulte d'un contrat de travail à durée déterminée conclu ou renouvelé après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### ARTICLE 37

Dans le cadre des dispositions de l'article 43 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation accordées, réalisées et prévues au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

## SECTION II

### FORMATION PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

### ARTICLE 38

Sans préjudice du bilan à établir, avant le 31 décembre 1990, sur le fonctionnement des accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986, la volonté d'améliorer les possibilités de formation des salariés temporaires conduit à compléter le système existant par les dispositions spécifiques suivantes, sans préjudice des dispositions de l'avenant du 21 février 1990 à l'accord interprofessionnel du 29 mai 1989.

### ARTICLE 39

La contribution des entreprises de travail temporaire au titre de la participation des employeurs à la formation continue est portée de 1,2% à 2% de la masse des salaires de l'année de référence.

### ARTICLE 40

La contribution des entreprises de travail temporaire au financement des congés individuels de formation est portée de 0,15% à 0,30% de la masse des salaires.

Toutefois, une fraction de cette contribution supplémentaire, correspondant à 0,05%, est subordonnée aux résultats des démarches qu'entreprendront les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire en vue d'obtenir un abondement financier de l'Etat en faveur du développement des congés individuels de formation des salariés temporaires, et notamment pour les moins qualifiés d'entre eux.

### ARTICLE 41

Des conditions particulières d'accès au congé individuel de formation devront être fixées dans la profession du travail temporaire en faveur :

- des salariés temporaires qui, ayant une ancienneté importante dans la profession, souhaitent bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi permanent;
- des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à l'occasion d'une mission de travail temporaire et ne pouvant plus exercer leur qualification initiale du fait de cet accident ou de cette maladie.

## **ARTICLE 42**

Les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire s'engagent à rechercher, par la conclusion de conventions du type des engagements de développement de la formation, les moyens nécessaires à la formation des salariés sous contrat de travail temporaire remis à disposition des entreprises de travail temporaire par les entreprises utilisatrices à la suite de fins de chaîne ou de chantier, retournement brutal de conjoncture, etc..., dans les bassins d'emploi présentant des difficultés de réinsertion dans leur qualification.

## **TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES**

---

## **ARTICLE 43**

Les entreprises, ainsi que les organisations professionnelles représentant les entreprises utilisatrices et celles représentant les entreprises de travail temporaire rechercheront avec l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés) les possibilités d'une intervention conjointe dans le but, notamment, de faciliter l'accès à l'entreprise des travailleurs handicapés et d'aménager les postes de travail qui pourraient leur être proposés dans une perspective d'insertion dans un emploi durable.

Dans ce cadre, seront étudiés les moyens de formation à mettre en oeuvre pour permettre la reconversion des salariés qui sont dans l'incapacité de poursuivre l'exercice de leur qualification à la suite d'un accident de travail survenu lors d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire.

## **ARTICLE 44**

Les employeurs de salariés sous contrat de travail à durée déterminée affecteront au financement d'avantages complémentaires de protection sociale une contribution égale à 0,5% de la rémunération totale brute versée aux intéressés au titre de leur contrat.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette disposition seront déterminées par les signataires du présent accord au sein d'un groupe de travail paritaire constitué à cet effet.

## **ARTICLE 45**

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire conviennent d'affecter 0,3% de la masse salariale des entreprises de travail temporaire pour répondre à certaines préoccupations sociales exprimées par les salariés temporaires. Cette contribution est à la charge des employeurs.

La destination et le contrôle de l'utilisation de ces fonds seront déterminés paritairement au niveau de la branche du travail temporaire.

#### ARTICLE 46

Dans le cadre de l'article 45 ci-dessus, en matière d'accès au logement et au crédit à la consommation, les organisations professionnelles d'employeurs du travail temporaire s'engagent à présenter aux organisations professionnelles de salariés du travail temporaire, avant le 1er janvier 1991, un projet de convention avec un ou plusieurs organismes bancaires ou établissements de crédit.

Elles présenteront régulièrement un bilan du fonctionnement du dispositif à la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire.

### TITRE IV

#### DISPOSITIONS FINALES

#### ARTICLE 47

La validité du présent accord est subordonnée à l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire actuellement en vigueur que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de leur accord.

#### ARTICLE 48

Sans préjudice des dispositions de l'article 47 ci-dessus, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 4ème mois civil suivant la publication au Journal Officiel des dispositions législatives susvisées. Il s'appliquera aux contrats conclus ou renouvelés après la date de son entrée en application.

Fait à Paris, le 24 Mars 1990

Pour le C.N.P.F.

Pour la C.F.D.T.

et au titre des dispositions  
qui leur sont spécifiques  
pour le PROMATT

Pour la C.F.E.-CGC

et pour l'UNETT

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.P.M.E.

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour l'U.P.A.

Pour la C.G.T.

**ANNEXE**  
**A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL**  
**DU 24 MARS 1990**  
**RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
**ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE**

---

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée est la suivante :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;
- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration ;
- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel ;
- l'information ;
- la production cinématographique ;
- l'enseignement ;
- les activités d'enquête et de sondage ;
- l'édition phonographique ;
- les centres de loisirs et de vacances ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le sport professionnel ;
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- les activités mentionnées à l'article L 128-1 du code du travail ;
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

**Extrait de Procès-Verbal  
à l'Accord National Interprofessionnel  
du 24 mars 1990  
relatif aux contrats de travail à durée déterminée  
et au travail temporaire**

---

1°/ Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire conviennent de se réunir avant le terme du délai prévu à l'article 48 dudit accord.

Elles examineront notamment, en tant que de besoin, les mesures à prendre, d'une part, pour intégrer celles des dispositions du présent accord qui le nécessitent dans les accords interprofessionnels existants qui les concernent et, d'autre part, pour assurer un suivi par les signataires des dispositions qui le requièrent.

2°/ Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire rechercheront, avant le 31 décembre 1990, les conditions dans lesquelles les entreprises de travail temporaire pourront participer, dans le cadre des dispositions légales prévues à cet effet, à l'insertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Fait à Paris, le 24 mars 1990

Pour le C.N.P.F.

Pour la C.F.D.T.

et au titre des dispositions  
qui leur sont spécifiques  
pour le PROMATT

Pour la C.F.E.-CGC

et pour l'UNETT

Pour la C.F.T.C.

Pour la CGPME

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour l'U.P.A.

Pour la C.G.T.