

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1978-1979

Annexe au procès-verbal de la séance du 13 décembre 1978.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif au contrat de travail à durée déterminée,

Par M. Jean BERANGER,

Sénateur,

(1) Cette commission est composée de : MM. Robert Schwint, président ; René Touzet, Jacques Henriet, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Hubert d'Andigné, Roland du Luart, Jean Mézard, André Rabineau, secrétaires ; Jean Amelin, Hamadou Barkat Gourat, Jean Béranger, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Michel Crucis, Georges Dagonia, Michel Darras, Jean Desmarets, Guy Durbec, Charles Ferrant, Pierre Gamboa, Marcel Gargar, Jean Gravier, André Jouany, Michel Labéguerie, Edouard Le Jeune, Roger Lise, Pierre Louvot, Serge Mathieu, Marcel Mathy, André Méric, Henri Moreau, Michel Moreigne, Jean Natali, Mme Rolande Perlican, MM. Guy Robert, Victor Robini, Pierre Sallenave, Albert Sirgue, Marcel Souquet, Bernard Talon, Georges Treille, Jean Varlet, Jacques Verneuil.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (6^e législ.) : 704, 744 et in-8° 100.

Sénat : 114 (1978-1979).

Contrat de travail. — Salariés - Code du travail.

SOMMAIRE

	Pages.
Introduction	3
I. — L'érosion par la jurisprudence de la catégorie des contrats de travail à durée déterminée	5
A. — Une distinction traditionnelle fondée essentiellement sur le mode de cessation du contrat et les droits des salariés.....	6
B. — La jurisprudence, dans l'intérêt des salariés, tend à restreindre le plus possible la catégorie des contrats à durée déterminée...	7
II. — Les risques d'une intervention du législateur et la nécessité des garanties	9
A. — Une intervention du législateur peut présenter des risques...	10
1. Le risque d'une incitation excessive au développement des contrats à durée déterminée.....	11
2. Les dispositions du projet gouvernemental ne paraissent pas assurer des garanties suffisantes.....	13
B. — La recherche de garanties pour les salariés.....	14
1. Les garanties concevables.....	14
2. Les précisions apportées par l'Assemblée Nationale.....	15
3. Les propositions de votre commission.....	16
Examen des articles	19
Tableau comparatif	33
Amendements présentés par la commission	41

Mesdames, Messieurs,

Le Gouvernement présente devant le Parlement cinq textes qui s'inscrivent dans une série d'actions visant à résorber le chômage structurel.

Parmi la « panoplie » des mesures ainsi proposées, la plus importante est sans conteste celle visant à l'insertion, dans le Code du travail, de la définition et du régime juridique des contrats à durée déterminée, qui fait l'objet du présent projet.

On ne peut manquer en premier lieu de regretter la précipitation avec laquelle nous sommes amenés à traiter d'un problème juridique aussi sérieux, sans pouvoir prendre le temps de la réflexion, sans pouvoir interroger et consulter les partenaires sociaux, sans pouvoir surtout mesurer réellement l'impact des dispositions que nous adoptons.

Ceci étant, ce texte entend faciliter l'embauche et combler un vide juridique qui préjudicierait autant aux salariés qu'aux employeurs, puisqu'il est exact en effet que le Code du travail ne traite qu'accessoirement du contrat à durée déterminée.

Mais, dans la mesure où on constate la multiplication de toutes les formes d'embauche précaire, une réticence immédiate naît à l'idée de voir encourager davantage cette forme de contrat, déjà couramment pratiquée, et s'accroître encore la « segmentation » du marché du travail.

Critiquée par les représentants des salariés, une telle mesure paraît contraire à l'esprit même de notre législation sociale, notamment aux impératifs reconnus de sécurité et de stabilité d'emploi, en même temps qu'à la recherche poursuivie depuis de nombreuses années par la jurisprudence de la définition d'un statut unique du travailleur.

Toutes les garanties légales et conventionnelles qui ont progressivement entouré la rupture du contrat de travail ne concernent, on le sait, que le contrat à durée indéterminée.

De même, la plupart des avantages et droits consentis aux salariés par la loi ou les accords collectifs, qu'il s'agisse de représentation dans l'entreprise, de formation professionnelle, de participation aux fruits de l'expansion, ou encore d'amélioration de rémunération, de protection sociale ou de conditions de travail, le sont en considération de leur ancienneté dans l'entreprise et de la continuité de leurs services. Or, l'ancienneté et la continuité impliquent par nature que l'engagement qui les lie à l'employeur soit durable.

Les actuelles critiques à l'encontre de cette législation protectrice des travailleurs qui serait, parce qu'elle freine les licenciements, un obstacle à l'embauche, suffiraient à justifier l'inquiétude et une certaine méfiance que peut susciter le projet d'inciter à la conclusion, voire à la généralisation de contrats échappant, par nature, à cette réglementation.

Sur un tout autre plan, il paraît irréaliste de nier, outre le fait que les employeurs peuvent depuis toujours recruter avec des contrats de durée limitée, les nécessités spécifiques de certains secteurs économiques et de certaines entreprises, voire les aspirations de diverses catégories de travailleurs qui peuvent souhaiter ne s'engager que pour un temps limité.

Certaines tâches s'accommodent mal, en effet, d'une durée d'exécution permanente : c'est le cas dans les industries hôtelière, agricole ou théâtrale.

Les causes mêmes qui ont suscité l'éclosion du travail temporaire constituent d'autres motivations : nécessité d'un remplacement provisoire en cas d'absence ou de suspension pour une assez longue durée d'un salarié permanent, surcroît exceptionnel de travail, lancement d'un nouveau type d'activités, etc. Il peut enfin être nécessaire de faire appel à un professionnel hautement qualifié : ingénieur, analyste, chercheur, etc. pour faire face à des tâches ou missions très spécialisées et limitées dans le temps.

C'est pour clarifier la situation actuelle, pour répondre à ces besoins, voire pour endiguer les « débordements » toujours possibles dans le silence de la loi, qu'est concevable une réglementation législative du régime juridique du contrat à durée déterminée. A condition qu'elle ne puisse en aucun cas servir d'échappatoire à certains employeurs pour éluder leurs obligations légales, ni entraîner une généralisation de ce mode d'embauche qui doit rester par principe même exceptionnel, le contrat à durée indéterminée demeurant la règle.

Le problème est rendu toutefois délicat du fait que le présent projet entend consacrer une part de l'acquis jurisprudentiel, alors même que la jurisprudence de la Cour de cassation n'a cessé de restreindre, dans l'intérêt des salariés, la notion de contrat à durée déterminée.

Cette contradiction n'est pas une des moindres ambiguïtés du texte, qui risque, en ce sens, de bloquer l'évolution des tribunaux.

Pour mesurer la portée du projet, il est donc nécessaire de rappeler l'essentiel de cette évolution, ce qui permettra de souligner à quel point l'intervention du législateur doit être prudente.

I. — L'érosion par la jurisprudence de la catégorie des contrats de travail à durée déterminée.

Il nous paraît utile de faire un court rappel du droit des contrats et de son évolution.

D'une façon générale, on le sait, il revient aux contractants de préciser quelle sera la durée de la convention qui les lie et à quelle échéance leurs obligations respectives prendront fin, étant entendu que, selon les termes de l'article L. 122-1 du Code du travail : « on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ».

A défaut d'expression de volonté, cette durée est réglée, d'après l'article L. 122-2, suivant l'usage des lieux ou de la profession.

Bien que la règle paraisse être la détermination précise de la durée du contrat, aucune obligation n'est faite aux parties d'introduire dans leur engagement une clause à cet effet. Elles sont donc libres de choisir une durée limitée ou non à leurs relations, mais, en vertu du principe suivant lequel « le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté des parties contractantes », si elles choisissent le contrat à durée indéterminée, *chaque partie dispose d'un droit de résiliation unilatéral*.

Au fur et à mesure que le droit du travail naissant se détachait de ses bases civilistes, cette liberté de rupture s'est vu opposer le principe de la *sécurité de l'emploi*.

Elle est assurée, dans le contrat à durée déterminée, par l'impossibilité théorique des parties de se séparer avant le terme prévu, sauf à engager leur responsabilité contractuelle. Au contraire, dans le contrat à durée indéterminée, elle est menacée par le droit de résiliation de l'employeur. D'où la recherche par les conventions collectives, puis le législateur (1), des moyens d'affermir, en ce cas, la sécurité du lien contractuel.

Des garanties importantes instituées (délai-congé, indemnité de licenciement, exigence d'un motif réel et sérieux, formes et procédure) font de cette forme de contrat celle qui avantage le mieux le salarié et lui accorde réellement la sécurité à laquelle il aspire.

(1) La loi du 19 février 1958, l'ordonnance du 13 juillet 1967, la loi du 16 juillet 1973, enfin celle du 3 janvier 1975, sont venues consacrer les dispositions conventionnelles garantissant le travailleur contre l'exercice inconsidéré du droit de licenciement.

Par opposition et paradoxalement, la technique du contrat à durée déterminée aboutit à défavoriser l'intéressé qui, du fait de la cessation de plein droit de l'engagement à l'expiration du terme, ne se verra offrir le bénéfice ni d'un congé, ni d'une indemnité.

La différence de situations qui en résulte pour le salarié explique que la jurisprudence ait propension à diminuer le plus possible l'étendue et la notion de contrat à durée déterminée, quitte à déqualifier une convention.

A. — UNE DISTINCTION TRADITIONNELLE FONDÉE ESSENTIELLEMENT SUR LE MODE DE CESSATION DU CONTRAT ET LES DROITS DES SALARIÉS

Il revient à la jurisprudence, dans son interprétation de la volonté des contractants, d'avoir établi la distinction classique entre les deux formes de contrat.

Il en ressort que le contrat à durée déterminée est celui dont l'échéance est fixée par un événement futur et certain, et dont la résiliation ne dépend pas exclusivement de la volonté de l'une des parties.

Deux critères sont donc déterminants :

— l'existence d'un terme *certain*, dont la date exacte peut demeurer imprécise mais dont la survenance ne dépend pas exclusivement de la volonté de l'un des contractants ;

— *l'impossibilité pour l'une des parties de mettre fin de sa propre initiative à l'engagement.*

Tel contrat, qualifié à durée déterminée, pourra, parce qu'il peut être rompu à tout moment, être considéré par le juge comme un contrat à durée indéterminée.

Il en est ainsi des *contrats à durée maximum*, auxquels les parties de réservent de pouvoir mettre fin à tout moment, ou des *contrats à durée limitée* prévoyant une faculté discrétionnaire de résiliation anticipée au profit d'une seule des parties, ou encore des *contrats à durée minimum* avec faculté de prorogation.

Mentionnons, parmi les catégories types de contrats à durée déterminée, outre les *contrats saisonniers*, ceux conclus *< pour une entreprise déterminée >* et qui prennent fin avec l'accomplissement de la tâche.

Les *contrats de chantiers*, par contre, en raison de la date incertaine de leur échéance, sont le plus souvent considérés comme des contrats à durée indéterminée donnant droit à préavis, et dont la cessation est considérée comme un licenciement économique.

Notons enfin que sont à distinguer des contrats à durée déterminée, certains types d'engagements qui tout en s'en rapprochant obéissent à des régimes juridiques spécifiques, comme les contrats à l'essai ou les « missions » d'intérim.

La distinction entre les deux types de contrats ne revêt d'intérêt que s'agissant de leur mode respectif d'extinction et aux droits conséquents des salariés.

Elle a pris une importance croissante du fait des règles de forme et de fond qui réglementent la rupture des contrats à durée indéterminée.

Alors que ceux-ci peuvent cesser, sous cette réserve, à l'initiative d'une des parties contractantes, les causes d'extinction anticipée des contrats à durée déterminée sont exclusivement : le commun accord des parties, l'arrivée du terme, la force majeure, la résolution judiciaire du fait notamment de la faute grave d'un des contractants.

A défaut d'une telle cause, la rupture du contrat entraîne le versement de dommages-intérêts équivalents au préjudice subi, soit le plus souvent les salaires qu'auraient dû percevoir les salariés.

Par contre, l'arrivée du terme, sauf renouvellement, entraîne la cessation de plein droit du contrat sans préavis ni versement d'indemnités.

B. — LA JURISPRUDENCE, DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS, TEND A RESTREINDRE LE PLUS POSSIBLE LA CATÉGORIE DES CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE

Elle s'efforce, en ce sens, comme le souligne remarquablement le rapport de M. Bariani devant l'Assemblée, de mettre en évidence, derrière l'apparence d'un contrat ou d'une succession de contrat à durée déterminée, la dissimulation d'un contrat à durée indéterminée.

Les tribunaux tendent à restreindre le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de ne pas renouveler un engagement en utilisant la notion de *rupture abusive* et d'*abus de droit* ; ils ont ainsi estimé que la possibilité de renouvellement d'un contrat à durée déterminée

pouvait entraîner sa transformation en contrat à durée indéterminée. Le non-renouvellement est, lorsque le salarié est fondé à compter sur la prolongation du contrat, alors assimilé à une véritable rupture du fait de l'employeur.

Nous résumerons les lignes essentielles de la jurisprudence :

En cas de reconduction expresse d'un contrat temporaire, parvenu à son échéance, pour une nouvelle période, aucun problème ne se pose : il conserve son caractère initial.

Il en est de même lorsqu'est conclu un nouveau contrat écrit.

Dans l'hypothèse plus délicate du silence des parties, et d'une prolongation tacite du contrat, la jurisprudence admet sa transformation en contrat à durée indéterminée ne pouvant être résilié sans préavis, les parties demeurant par ailleurs liées par les stipulations du contrat original.

De même, devient à durée indéterminée le contrat passé pour une période donnée, indiquant qu'il se continuera par tacite reconduction, sans autre précision. •

Lorsque les parties ont prévu, sauf renonciation, la reconduction par périodes de durée égale, mais sans en préciser le nombre, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que l'ensemble du contrat est à durée indéterminée, les parties limitant l'exercice de leur droit de résiliation unilatérale à des périodes précises prévues d'avance. Le préavis légal s'applique alors à la rupture et la Cour de cassation censure les juges qui estiment que la notification de non-renouvellement ne constitue pas un licenciement.

La solution est identique s'agissant de contrats à possibilités de renouvellement limitées. La seule différence est que, lorsque le contrat atteint le terme de la dernière période, il s'éteindra de lui-même, sans que les garanties de contrat à durée indéterminée s'appliquent à cette cessation.

*
* *

On le voit par le biais d'une assimilation des contrats renouvelés à des contrats à durée indéterminée, *la notion spécifique de contrat temporaire est aujourd'hui limitée par le juge, le régime particulier de ce type de contrat paraissant peu adapté aux besoins des salariés.*

Au fur et à mesure que s'accroissaient les garanties entourant le contrat à durée indéfinie, l'usage, les conventions collectives et la jurisprudence ont eu tendance à les étendre aux contrats à durée déterminée.

Les tribunaux n'ont pas hésité à utiliser la notion d'abus du droit de ne pas renouveler quand la décision de l'employeur paraît manifestement inspirée par un motif illégitime. **Le non-renouvellement est ainsi largement assimilé à une véritable rupture afin d'assurer par là-même au travailleur le bénéfice d'une protection légale ou professionnelle que sa condition et les circonstances justifient.**

Du fait de la tendance actuelle de la jurisprudence, approuvée par la doctrine, *on pouvait croire que le contrat à durée limitée ne trouverait plus en droit, si ce n'est en fait, qu'une place très résiduelle, conformément à l'intérêt des travailleurs, certains auteurs envisageant même la suppression de la catégorie (1).*

Il n'en est rien, puisque le Gouvernement nous propose aujourd'hui, compte tenu de la conjoncture, de prévoir dans le Code du travail une réglementation spécifique.

II. — Les risques d'une intervention du législateur et la nécessité de garanties.

On l'a dit, le Code du travail est quasiment muet quant au contrat à durée déterminée, réservant l'essentiel de ses dispositions protectrices aux titulaires de contrat à durée indéterminée. Il en est de même, sauf exception, de la plupart des conventions collectives.

Les salariés sous contrat temporaire demeurent donc soumis en droit aux principes civilistes qui sont le plus souvent inadaptés aux réalités du monde du travail et sont en fait exclus des avantages dont bénéficient les autres salariés.

L'apparente sécurité qui entoure leur engagement du fait qu'il ne peut être normalement rompu avant son terme peut en droit et en fait se retourner contre ses titulaires en ne leur garantissant pas la stabilité de leur emploi. Celle-ci n'est assurée, par nature, que pendant un temps limité, parfois très court, à l'issue duquel l'employeur n'est tenu à aucune obligation et retrouve une

(1) G. Poulain : *La distinction des contrats à durée déterminée et des contrats à durée indéterminée* (LGDJ 1974).

liberté totale. Le salarié par contre, parce qu'en principe informé de la date certaine de cessation de son engagement, ne bénéficie d'aucun préavis, d'aucune possibilité d'utiliser deux heures par jour à chercher un emploi, d'aucune indemnité ; il peut rester soumis à une clause de non-concurrence. Enfin, souvent contraint de changer d'entreprise, si ce n'est de branche d'activité, il perd toute l'ancienneté à laquelle de nombreux droits sociaux sont attachés.

L'égalité des parties contractantes, dans ce domaine, peut donc être considérée comme un leurre, un employeur pouvant imposer à un salarié désireux de s'embaucher, particulièrement un jeune ou une femme, le type de contrat qu'il choisit, ne serait-ce que pour éluder les obligations qui lui sont imposées, tout au moins en ce qui concerne les formalités et règles d'un licenciement éventuel.

Les réticences jurisprudentielles, syndicales et doctrinales à l'égard de la formule, témoignent s'il en était besoin, de ses insuffisances et de ses dangers.

En ce sens l'intervention du législateur proposée par le projet présente des risques certains et doit en conséquence tendre à l'élimination de tout abus éventuel.

A. — UNE INTERVENTION DU LÉGISLATEUR PEUT PRÉSENTER DES RISQUES

L'exposé des motifs du projet de loi qui nous est soumis énonce les inconvénients du silence de la loi :

— la réserve des salariés à l'égard d'une forme de contrat qui n'est protégée par aucune disposition de portée générale ;

— l'hésitation des employeurs mal informés des principes de la jurisprudence.

Il souligne par contre l'intérêt de développer une telle formule afin de permettre une meilleure adaptation de l'emploi aux variations de l'économie. C'est pour en faciliter la conclusion qu'il importerait de faire cesser l'imprécision juridique dominante en même temps que d'assurer une protection minimale aux salariés concernés.

En fait, il apparaît qu'il importe moins de faciliter la conclusion de tels contrats que d'en clarifier le régime juridique, ce que tente d'ailleurs le présent projet, et d'éviter des encouragements inconsidérés. On ne peut, en effet, contester que les contrats temporaires se multiplient depuis quelques années.

1. *Le risque d'une incitation excessive au développement des contrats à durée déterminée.*

Il résulte d'une évolution préoccupante.

Traditionnellement, la formule des contrats à durée déterminée a surtout été utilisée et le demeure d'ailleurs :

— pour des travailleurs occupant une fonction élevée dans la hiérarchie professionnelle et qui requiert la stabilité : ingénieurs, chercheurs ou cadres dans l'informatique ou la recherche pétrolière, la durée du contrat étant alors assez longue ;

— quand la nature de la tâche implique non point la permanence mais seulement une certaine durée : « saison » hôtelière, agricole ou théâtrale, « entreprise déterminée », remplacement temporaire du travailleur absent, etc.

La part de ce type de contrat varie donc sensiblement suivant les secteurs économiques et les catégories de travailleurs. Il n'est donc pas étonnant que les conventions collectives leur fassent une place plus ou moins grande. Certaines, comme les conventions concernant le personnel des théâtres, de l'industrie cinématographique ou des casinos, contiennent de nombreuses dispositions spécifiques à ce type de contrat, quelquefois seul autorisé, et à sa reconduction. D'autres sont plus réticentes et limitent soit les possibilités de recours aux contrats à durée déterminée, soit leur durée, soit le nombre de leur renouvellement.

En dehors de ce domaine traditionnel, il est incontestable que depuis quelques années, et particulièrement depuis la crise économique, le nombre des salariés titulaires de contrats précaires se développe.

L'importance croissante, parmi les causes d'inscription au chômage, des fins de contrats de ce type et des fins d'intérim en témoigne. Elle s'est accrue de plus de 30 % en un an, ce qui s'explique, selon les observateurs, par le comportement des chefs d'entreprise qui, devant l'incertitude de la conjoncture, préfèrent embaucher sous cette forme afin de mieux adapter leur effectif salarié aux à-coups de la production. A moins que voulant faire échec à la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement, ils n'acceptent de signer que des contrats temporaires à renouvellements limités, ou mieux encore des contrats successifs qui permettent d'échapper aux nouvelles obligations imposées aux employeurs.

Actuellement, les titulaires de contrats à durée temporaire sont donc à la fois nombreux et disparates, regroupant aussi bien des saisonniers de l'agriculture engagés pour trois mois, que des ingénieurs de haut niveau, recrutés pour cinq ou dix ans.

Sans aborder les modalités mêmes du projet, il est à craindre que l'introduction dans le Code du travail de dispositions relatives à ce type de recrutement ne constitue une consécration et un encouragement de la formule. Certains redoutent même qu'elle ne vise qu'à légaliser les formes d'emploi les plus précaires, à diviser plus encore les travailleurs en deux catégories, l'une protégée et bénéficiant en quelque sorte d'un statut, l'autre marginale et vulnérable, ce qui évidemment ne peut que dégrader un climat social déjà tendu.

Les appréhensions les plus vives, notamment du côté syndical, se sont donc manifestées à l'encontre de ce qui pouvait apparaître comme une « régression » de notre droit social.

La question du recours à la loi pour résoudre le problème de la distinction des contrats fondée sur la durée, ou mieux, pour garantir les droits des salariés et réaliser une certaine unité du droit de la rupture, n'est d'ailleurs pas nouvelle. On sait à ce sujet que certaines législations étrangères, notamment la loi italienne, ont imposé des contraintes particulières.

La doctrine s'est longuement interrogée sur le point de savoir si une intervention du législateur ne permettrait pas d'éviter les dangers d'une éventuelle généralisation des contrats précaires.

A une question écrite d'un parlementaire à ce sujet (1), un Ministre du Travail et des Affaires sociales déclarait que « si la tendance libérale de la jurisprudence se trouvait confirmée, les risques d'abus se trouveraient très limités et *qu'en tout état de cause, une réglementation particulière ne paraissait pas devoir être envisagée* ».

D'une façon générale, la doctrine a approuvé cette « abstention » législative dans la mesure où il lui paraissait que la loi cristalliserait à l'excès des situations types alors que le juge n'étant limité par aucun texte, « conserve toute la souplesse désirable et nécessaire pour faire face à la multitude des situations particulières ». Il a d'ailleurs montré qu'il était parvenu à une maîtrise satisfaisante des problèmes posés malgré quelques lacunes malheureuses (2).

*
* *

(1) *Journal officiel Débats Assemblée Nationale* du 15 février 1964 (p. 306).

(2) G. Poulain *op. cit.* (p. 122).

Si l'on considère cependant que les contrats à durée limitée répondent à des nécessités réelles particulièrement dans la conjoncture actuelle, il faut à tout le moins les assortir de garanties suffisantes.

Il est en conséquence permis de s'interroger sur celles qui sont offertes par le présent projet au regard notamment des principes jurisprudentiels.

2. *Les dispositions du projet gouvernemental ne paraissent pas assurer des garanties suffisantes.*

Pour l'essentiel, le projet tend :

a) A introduire dans le Code du travail une *définition* en partie inspirée de la jurisprudence et qui aboutit à reconnaître deux types de contrats à durée déterminée ;

— ceux conclus pour une période *précise*, et qui peuvent comporter une clause de renouvellement, à condition que le nombre de renouvellement soit limité à deux ou à une durée totale d'un an, si la période initiale est inférieure à quatre mois.

— ceux conclus pour une saison, la durée d'un chantier ou une tâche particulière, assimilation qui, comme le note l'exposé des motifs du projet, a pour effet d'élargir sensiblement le champ de ce type de contrat.

b) A prévoir une *réglementation* des droits et obligations des parties.

Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, chacune des parties doit préciser ses intentions à la fin de chaque période. Lorsque la durée de la tâche n'est pas déterminée avec précision (« saison », chantier), l'employeur doit prévenir en temps utile le salarié.

En cas de non-respect du délai par l'employeur, dans la première hypothèse, le contrat est reconduit pour une nouvelle période. Dans la seconde, l'employeur doit verser une indemnité de délai-congé.

Enfin, la rupture en cours de contrat donne droit, au bénéfice de la partie à qui elle a été imposée, à des dommages intérêts.

c) D'autre part, pour inciter les salariés à accepter de tels contrats, il est prévu que ceux d'entre eux qui percevaient des allocations chômages voient le versement de ceux-ci suspendu pendant la durée du contrat. A la fin de ce dernier, ils retrouvent leurs droits, sans préjudice des droits nouveaux qu'ils auraient pu acquérir.

Le texte s'inspire donc assez largement de l'acquis jurisprudentiel, en même temps qu'il reprend les clauses de certaines conventions collectives. Mais, si sur certains points il va dans le même sens que le juge ou les textes conventionnels, sur d'autres, il remet en question des droits reconnus.

La détermination du nombre de renouvellement, l'exigence d'un préavis et sa sanction, l'introduction du délai-congé pour les contrats saisonniers, la suspension du droit aux allocations chômage, constituent des éléments intéressants.

Par contre, l'absence totale de limitation du recours aux contrats temporaires, voire d'une limitation de la durée maximum de ces contrats, le maintien de l'insécurité du salarié à l'expiration de la dernière période de renouvellement, enfin l'assimilation des contrats de chantiers à des contrats à durée déterminée, constituent soit des insuffisances, soit même un retour en arrière par rapport au droit jurisprudentiel actuel.

Sur certains de ces points, l'Assemblée Nationale a apporté des précisions intéressantes. De nombreux amendements ont été discutés et ont été l'occasion d'un débat très approfondi qui a éclairé la portée et les limites du projet. A l'évidence, celui-ci doit s'entourer d'un maximum de garanties contre les détournements possibles.

B. — LA RECHERCHE DE GARANTIES POUR LES SALARIÉS

1. *Les garanties concevables.*

Dans la recherche de la protection à assurer aux titulaires de contrats à durée limitée, plusieurs idées sont concevables. On en citera quelques-unes :

Garanties contre une généralisation des contrats à durée déterminée :

Il paraît en effet imaginable de :

— prévoir, à l'instar de certaines conventions collectives et, comme cela a été rigoureusement inscrit dans la loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire, *une énumération limitative des causes possibles de recours à la signature de contrat à durée déterminée, en insistant sur le caractère obligatoirement exceptionnel et non durable de l'emploi offert ;*

— restreindre la possibilité de recours au contrat à durée déterminée dans la seule hypothèse d'emploi manifestement non permanent, ou compte tenu de la conjoncture, de création d'emploi ;

— empêcher, lorsqu'un poste aura été pourvu par un recours au contrat à durée déterminée, d'y pourvoir une seconde fois par la même formule ;

— entourer le recours à ces contrats de formalités, voire d'obligations : information ou autorisation préalable des représentants du personnel, voire de l'inspection du travail ;

— limiter l'importance quantitative du recours aux contrats déterminés, en fixant par exemple un pourcentage maximum de salariés temporaires par rapport aux salariés permanents.

Garanties des droits des salariés.

Là encore, plusieurs solutions sont imaginables :

— fixer un terme maximum à la durée possible des contrats déterminés, au-delà duquel il deviendrait nécessairement à durée indéterminée, et limiter le nombre de renouvellements possibles, voire supprimer tout renouvellement, sauf motif sérieux.

— instaurer en toute hypothèse, en cas de cessation de contrat, des garanties comparables à celles dont bénéficient les salariés permanents : délai de préavis, indemnité de licenciement, procédures, etc. ;

— veiller à l'identité des conditions de travail et des avantages sociaux des deux catégories de personnels, temporaire et permanent ;

— obliger les conventions collectives à prévoir des clauses relatives aux contrats à durée déterminée, etc.

On le voit, les pistes sont multiples ; elles se heurtent, pour la plupart, à des difficultés concrètes d'application et de contrôle. Et surtout, elles n'empêchent pas un détournement éventuel des textes.

2. Les précisions apportées par l'Assemblée Nationale.

Il nous paraît important de souligner le souci, tant du Ministre du Travail et de la Participation, que du rapporteur, devant l'Assemblée, de veiller, dans la recherche de la détermination du régime des contrats à durée déterminée, à ne pas restreindre les droits des salariés.

Si la plupart des amendements tendant à rendre exceptionnel le recours à ce type de contrat ou à l'entourer de contraintes diverses n'ont pas été retenus, certaines précisions des plus utiles ont néanmoins été apportées. D'autres, par contre, semblent plus contestables.

Les précisions utiles concernent :

— la faculté de prévoir que les périodes de renouvellement peuvent être inférieures à la période initiale ;

— la conciliation entre ce nouveau texte et la loi du 13 novembre 1969 relative à la protection des représentants du personnel liés à l'entreprise par un contrat de travail à durée limitée ;

— la mention expresse que la poursuite du contrat après son échéance entraîne sa transformation en contrat à durée indéterminée ;

— l'introduction d'une période d'essai ;

— la nature des contrats visés par l'article L. 122-3 (saisonnier, entreprise déterminée) que seule une convention des parties peut qualifier de contrat à durée déterminée. En l'absence de clause, ils sont réputés à durée indéterminée.

Par contre, doivent être réexaminés :

— le problème du renouvellement du contrat à durée certaine qui, tel qu'il est réglé, paraît pouvoir prêter, outre à des complications, à des abus possibles ;

— le problème, dans son entier, des contrats à durée déterminée de l'article L. 122-3. Il ne semble pas possible de prévoir, dans la loi, que des contrats auxquels la jurisprudence conférait une nature de contrats à durée indéterminée, avec tous les intérêts et avantages qui s'y rattachent, puissent être désormais qualifiés de contrats à durée déterminée. Ne serait-ce que pour éviter des dualités de régime juridique entre contrats de même type suivant qu'ils auront été conclus avant ou après la promulgation de la loi.

Enfin, doivent être mieux affirmés :

— les droits à l'ancienneté des salariés, en cas de renouvellement, ou de prolongation des contrats ou encore de contrats successifs ;

— l'information préalable des salariés à l'expiration du contrat, quant aux intentions de l'employeur, afin de leur permettre de disposer d'un délai pour recherche d'un nouvel emploi ;

— d'une façon générale, leur situation à l'issue du contrat ;

— leur égalité dans l'entreprise, avec les salariés permanents.

3. Les propositions de votre commission.

Après avoir beaucoup réfléchi et débattu et s'être entouré d'avis, mais dans un délai trop bref, votre commission ne peut s'empêcher d'exprimer ses craintes qu'un texte dont elle ne méconnaît pas l'intérêt puisse être détourné de ses objectifs et être utilisé par

certaines à l'encontre des travailleurs. Son inquiétude de voir remis en cause de nombreux acquis et droits sociaux et de voir, dans la période d'insécurité que nous traversons, rendues plus faciles les embauches précaires, explique **qu'elle ait essentiellement recherché à limiter les abus possibles que pouvait susciter une mauvaise utilisation du présent projet.**

Après avoir envisagé d'introduire certaines garanties énoncées plus haut, elle a dû reconnaître que la plupart d'entre elles étaient peu applicables, voire illusoires. Elle n'a retenu que celles qui maintenaient au projet sa portée, tout en assurant une protection efficace des travailleurs. Son choix s'est également porté en faveur d'une rédaction claire et simple, qui évite les inconvénients d'une jurisprudence complexe et touffue.

En ce sens, les amendements proposés tendent essentiellement :

— à la nécessité d'un écrit pour la conclusion de tout contrat à durée déterminée ;

— à une limitation plus stricte de la possibilité de renouvellement du contrat de date à date ;

— à la prise en compte, pour l'ancienneté du salarié, de la durée totale de la relation contractuelle qui le lie à l'employeur ;

— à la définition des droits des salariés à l'expiration du contrat : délai de prévenance et indemnité de fin de contrat ;

— au maintien, pour les contrats saisonniers, de la qualification de contrat à durée déterminée, laissant aux parties le soin de qualifier les contrats correspondant à une activité exceptionnelle ou à une tâche particulière individualisable et ne visant plus, dans la loi, la nature des contrats de chantiers ;

— enfin, à la mention expresse qu'aucune discrimination ne peut être faite dans l'entreprise entre les salariés, suivant la nature déterminée ou indéterminée de leur contrat.

Tel est l'essentiel des modifications proposées par votre commission et qui sont précisées dans l'examen des articles ci-joint.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier et article 2.

L'article premier a été, à juste titre, supprimé par l'Assemblée Nationale, parce qu'il créait une première section dans un chapitre (le chapitre I du titre II du Code du travail), qui ne comporte pas de section II. Ce qui n'a pas de raison d'être.

Cette suppression n'empêche pas de regrouper, sous un même chapitre, conformément à l'article 2, l'ensemble des « règles générales propres au contrat de travail » qui se trouvent par ailleurs affectées d'une nouvelle numérotation.

Article additionnel après l'article 2.

(Exigence d'un écrit.)

On sait que, par nature, le contrat de travail à durée déterminée est, soit un contrat dont le terme est certain et connu des parties — le contrat « de date à date » tel que visé à l'article L. 122-1, soit un contrat correspondant à une tâche déterminée, non durable et occasionnelle, comme mentionné à l'article L. 122-3.

Compte tenu du caractère exceptionnel de cette forme de contrat, la première garantie à apporter au salarié comme à l'employeur, *réside dans l'exigence d'un acte écrit*, qui comportera, conformément aux articles L. 122-1 ou L. 122-3, soit mention du terme, soit mention du caractère saisonnier ou occasionnel de l'engagement.

Cette exigence entraîne en corollaire qu'en l'absence d'écrit, le contrat sera présumé conclu pour une durée indéterminée, la présomption étant évidemment une présomption simple.

Rappelons qu'un écrit est généralement prévu pour les contrats de travail temporaire (art. L. 124-4) et que, d'après une jurisprudence constante, hors le cas des usages et dans le silence des parties, la limitation de la durée d'un contrat ne se présume pas. Le juge considère toujours, en ce cas, que le contrat est à durée indéterminée (Cass. soc. 8 juillet 1943).

Article 3.

(Article L. 121-5 du Code du travail.)

L'ancien article L. 122-2, devenu L. 121-5, posait en principe que, sauf convention contraire des parties, la durée d'un contrat est réglée suivant *l'usage des lieux*, interprétée comme étant essentiellement l'usage de la profession concernée.

Des exemples nombreux, notamment dans le spectacle, témoignent ainsi que ce sont les usages qui expliquent que des contrats conclus sans limitation de durée soient néanmoins considérés comme des contrats à durée déterminée.

L'introduction dans le code de dispositions relatives à ce type de contrat, et notamment la définition précise de la nature juridique de contrats dont la qualification était laissée aux usages, implique désormais dans l'article L. 122-2 une référence explicite à l'article L. 122-3.

L'amendement de votre rapporteur tend seulement au « rajeunissement » du texte dont la formulation nous paraît aujourd'hui désuète.

Article 4.

(Article L. 122-1 du Code du travail.)

(*Contrats de date à date.*)

Il s'agit d'une des dispositions essentielles du projet relative à l'un des deux types de contrat à durée déterminée, celui qui est conclu *de date à date*, avec un terme certain, fixé avec précision par les parties dès sa conclusion.

On se rappelle qu'il s'agit là d'un des deux critères fondamentaux dégagés par la jurisprudence dans sa distinction traditionnelle des contrats, l'autre étant l'impossibilité de résilier unilatéralement l'engagement.

Cette certitude et précision de l'échéance, qui doivent être mentionnées dans l'acte écrit exigé pour la constatation du contrat constituent à l'évidence *une garantie pour les parties*.

Il vous est proposé d'adopter sans modification le premier alinéa de cet article.

Un certain nombre de problèmes sont, par ailleurs, posés, qu'il convient d'examiner séparément. Ils font l'objet de propositions d'amendements de la part de votre commission.

1. *La possibilité de renouvellement du contrat.*

Elle a suscité une très abondante jurisprudence, complexe et avancée. En effet, le renouvellement successif du contrat à durée déterminée peut dissimuler, en fait, un contrat de durée indéterminée auquel l'employeur veut se réserver la possibilité de mettre fin, en évitant les formes et procédures prévues en droit pour sa rupture.

Avec son pouvoir souverain d'appréciation, et en utilisant la technique de l'abus de droit, le juge n'a pas hésité à déqualifier de tels contrats.

Selon la jurisprudence la plus récente, rappelée dans la première partie de ce rapport, la seule présence d'une clause de tacite reconduction peut suffire à transformer un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (Cass. 21 décembre 1977).

C'est pour éviter certains abus, en même temps que pour donner une certaine souplesse aux contractants que le projet initial du gouvernement prévoyait la limitation à deux des possibilités de renouvellement, pour des périodes de même durée que la durée initiale. Une dérogation était toutefois admise et les renouvellements pouvaient être plus nombreux lorsque la période initiale était inférieure à quatre mois et à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à un an.

Avant même qu'une disposition expresse ne le prévoie, il résultait de l'exposé des motifs du projet et des explications ministérielles que toute prolongation du contrat au-delà des périodes de renouvellement, ou en l'absence de renouvellement, au-delà du terme prévu, transformait le contrat en contrat à durée indéterminée.

Votre commission s'est longuement interrogée sur cette disposition qui a suscité une grande inquiétude dans la mesure où elle semblait, si ce n'est contredire, tout au moins cristalliser l'évolution jurisprudentielle.

Après avoir imaginé, dans un premier temps, à l'instar de conventions collectives ou de législations étrangères, de fixer en tout état de cause une durée maximum aux contrats à durée déterminée, après avoir songé à supprimer toute possibilité de renouvellement ou à soumettre celui-ci à un motif sérieux, il lui a semblé préférable de limiter plutôt les possibilités de renouvellement à une seule période.

La fixation d'une durée maximum ne tient pas compte, en effet, des réalités très diverses des différentes branches de l'économie et des différents types d'emplois.

Par contre, le principe d'un seul renouvellement pour une période qui ne pourrait, conformément à la volonté exprimée fort justement à l'Assemblée Nationale, excéder la première période, mais pourrait lui être inférieure, paraît de beaucoup préférable. Certes, si le contrat initial est de trois ans, la durée totale du contrat pourra être de six années, ce qui est fort long, mais compte tenu des garanties proposées ultérieurement par votre rapporteur, cette « durée » ne devrait pas défavoriser le salarié qui, à l'intérieur de ce terme, sera assuré de la stabilité de son emploi.

Il convient, en outre, de préciser que ce renouvellement doit être prévu dès la conclusion du contrat initial, son terme étant convenu à l'avance par les parties.

Tel est l'objet de l'amendement de la commission sur le second alinéa de l'article L. 122-1.

2° *La cessation anticipée du contrat.*

Conformément à la jurisprudence, le troisième alinéa du projet prévoit que la cessation du contrat ne saurait intervenir que par un commun accord des parties ou à l'échéance du terme prévu, le droit de résiliation unilatérale étant exclu. A la suite d'un large débat, l'Assemblée Nationale a adopté en partie un amendement de M. Lauriol tendant à inscrire dans la loi, ce qui n'est qu'une application des principes généraux du droit des contrats confirmés par la jurisprudence, à savoir que *la résiliation pourrait également intervenir par résolution judiciaire, et en outre, à l'initiative de l'une des parties en cas de faute grave ou de force majeure.*

La rédaction proposée se borne à confirmer la jurisprudence et le droit actuels, qui prévoient que la cessation du contrat avant son terme, en dehors d'un accord des parties, ne peut résulter que de la résiliation en justice fondée sur l'article 1184 du Code civil et préalable à la rupture du contrat ou d'une rupture immédiate qui ne saurait être justifiée que par une faute suffisamment grave, ou bien entendu par la force majeure. En ce cas, il est admis que le recours au juge n'est pas obligatoirement préalable à la rupture, celle-ci pouvant se justifier par le caractère personnel des relations de travail. Mais il appartient au salarié concerné de tirer les conséquences de cette situation et d'engager éventuellement une action pour obtenir le paiement de dommages-intérêts s'il estime infondé le motif de la rupture.

Rappelons que la résolution judiciaire, fondée en droit sur l'inexécution ou la mauvaise exécution du contrat, peut bénéficier tant à l'employeur qu'au salarié. Il a été admis que ce dernier était en droit de la demander si des modifications importantes sont apportées à son contrat sans son accord (Cass. soc. 7 janvier 1970) ou si ses relations avec son employeur se dégradent excessivement.

L'amendement de votre commission sur la première partie du troisième alinéa de cet article est d'ordre rédactionnel. Il tend à préciser que la résiliation anticipée du contrat, hors le cas de l'accord des parties, ou de la résolution judiciaire, n'est possible qu'en présence d'une faute grave ou de la force majeure, un contrôle de juge étant évidemment toujours possible sur la réalité des motifs invoqués.

3. La cessation de plein droit du contrat.

Conformément au droit jurisprudentiel actuel, le contrat cesse de plein droit à l'échéance du terme ou à l'expiration de la période de renouvellement, sans que l'employeur soit tenu de respecter les procédures de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, notamment le préavis et l'indemnité de licenciement.

Votre commission vous proposera ultérieurement de modifier ce point qui défavorise par trop le salarié.

La rédaction qu'elle vous propose à cet alinéa reprend une précision intéressante apportée par l'Assemblée, à savoir le maintien des dispositions protectrices concernant les représentants du personnel sous contrat à durée déterminée, prévues par la loi du 13 novembre 1969 et insérées dans les articles L. 420-23 et L. 436-2 du code. Rappelons que, selon les termes de cette loi, l'employeur ne peut refuser à un représentant du personnel, le renouvellement de son contrat que pour un motif sérieux et légitime. Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler, application doit être faite de la procédure applicable en cas de licenciement.

4. Les conséquences de la poursuite d'une relation contractuelle.

C'est dans un autre alinéa que votre commission vous propose de reprendre la mention explicite, conforme d'ailleurs aux précisions apportées par le Ministre, que la poursuite d'une relation contractuelle au-delà de l'échéance entraîne la transformation du contrat en contrat à durée indéterminée. La formule plus générale que celle retenue par l'Assemblée doit permettre d'éviter tout détournement possible de la loi, par le biais notamment de contrats successifs.

Dans le but encore d'éviter les abus possibles, votre commission vous propose de prévoir dans le même alinéa que l'ancienneté du salarié est, en tous cas, calculée en prenant en compte la totalité des contrats qui l'ont lié à son entreprise, et ce, dès la conclusion du premier contrat. Ainsi la transformation d'un contrat en contrat à durée indéterminée n'empêchera pas que l'ancienneté de salaire soit appréciée dès le contrat initial. Il en sera évidemment de même pour les contrats renouvelés ou les contrats successifs.

5. *La période d'essai.*

L'introduction d'une période d'essai résulte d'un amendement de la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée sous-amendé par le Gouvernement.

Votre commission vous propose de maintenir cette disposition en ajoutant à la réserve des dispositions conventionnelles, celle des *usages* qui peuvent, dans certaines professions, et tout particulièrement pour l'essai, jouer un rôle déterminant.

Article 4.

(Article L. 122-2 du Code du travail.)

(Le délai de préavis en présence d'une clause de renouvellement.)

La notion de préavis est toujours restée étrangère à celle du contrat de travail à durée déterminée. En conséquence, pour étendre aux salariés le bénéfice du délai congé, le juge n'a pas hésité à déqualifier son contrat, chaque fois que cela paraissait possible. La rédaction de l'article L. 122-2 proposée par le Gouvernement constitue en ce sens une novation juridique importante, amorcée, il est vrai, par la jurisprudence et par certains textes conventionnels, et souhaitée par une grande part de la doctrine et l'ensemble des organisations syndicales.

Ce nouvel article ne concerne que le délai de préavis lorsqu'est prévue dans le contrat initial une clause de renouvellement. Votre commission ira plus loin en prévoyant en tous les cas l'information des parties (art. L. 122-2-1 *nouveau*).

Dans le cas prévu par l'article L. 122-2, ce délai est identique à celui prévu par le Code du travail pour les contrats à durée indéterminée.

La rédaction proposée tire seulement les conséquences de l'amendement au deuxième alinéa de l'article 122-1. Il revient également s'agissant du dernier alinéa de l'article à la rédaction du projet initial.

Article 4.

(Articles additionnels après l'article L. 122-2.)

(Délai de prévenance à l'échéance du terme.)

Le nouvel article proposé par votre commission étend le principe défini à l'article précédent, à savoir la notification par l'employeur de son intention, à l'échéance normale du contrat, qu'il ait été ou non renouvelé, à condition que sa durée totale ait été d'au moins trois mois.

Il s'agit d'éviter l'incertitude du salarié quant à son avenir, étant entendu qu'il ne pourra manquer d'espérer que se poursuive son contrat. L'introduction d'un délai de prévenance fixé en tous les cas à un mois, dans un but de simplification, doit permettre au salarié de rechercher dès ce moment un éventuel nouvel emploi. Compte tenu de l'amendement prévu à l'article L. 122-3-4, si des conventions collectives prévoient dans la branche intéressée l'usage de « deux heures » pour cette recherche, le salarié pourra évidemment en bénéficier.

La sanction de cette obligation faite à l'employeur réside dans l'ouverture, en cas de non-poursuite des relations contractuelles, d'un droit à dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

(Indemnité de fin de contrat.)

Dans le même sens et toujours dans le but d'éviter les abus qu'une mauvaise utilisation de cette loi pourrait entraîner, votre commission vous propose de prévoir à l'intention des salariés comptant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue, *une indemnité de fin de contrat*. Tel est l'objet de l'amendement tendant à insérer un article additionnel L. 122-2-2.

Si elle se rapproche de l'indemnité de licenciement, cette indemnité n'est pas sans lien avec l'indemnité de précarité prévue par la loi du 3 janvier 1972 pour les contrats d'intérim.

Compte tenu de l'ancienneté minimale exigée — deux ans — elle ne devrait concerner qu'un très petit nombre de contrats à durée déterminée, qui sont, on le sait, le plus souvent inférieurs à six mois. Mais elle permet très précisément d'améliorer la situation des travailleurs titulaires de contrats de trois ou cinq ans, à l'expiration de ceux-ci.

Article 4.

(Article L. 122-3 du Code du travail.)

(Contrats saisonniers ou pour une tâche exceptionnelle.)

Cet article concerne la seconde catégorie de contrat à durée déterminée, ceux qui le sont en quelque sorte par « détermination de la loi ».

Ils ne remplissent pas les conditions de l'article L. 122-1 dans la mesure où leur terme ne peut être fixé avec précision dès la conclusion du contrat.

Par contre les usages, la doctrine et la jurisprudence les assimilent pour certains d'entre eux et selon certaines conditions à des contrats à durée déterminée si aucun droit de résiliation unilatérale notamment n'est prévu pour l'une des parties.

L'indétermination de terme est liée à la nature même de l'activité en cause qui est occasionnelle, non durable, et doit répondre à un besoin très précis.

On aurait pu imaginer, d'ailleurs, de limiter à cette seule catégorie d'engagements, par principe non permanents, le régime juridique proposé dans le présent projet.

On aurait pu imaginer aussi de cerner avec exhaustivité, dans la loi ou décret, les motivations possibles d'un recours à ces contrats de durée limitée en insistant à l'instar de certaines conventions collectives sur le caractère exceptionnel et non durable du poste à pourvoir.

Mais les énumérations sont toujours délicates et la portée du projet, son éventuel « impact » sur l'embauche auraient pu se trouver limités.

Le projet initial du Gouvernement a consacré en partie, mais en partie seulement, l'état de la jurisprudence en précisant que le contrat conclu pour une saison, une entreprise déterminée ou une tâche particulière, est un contrat à durée déterminée qui ne peut, dans l'intérêt des salariés, comporter de clause de renouvellement.

Il est prévu, dans le même sens, que l'employeur doit avertir en temps utile le salarié de l'achèvement de la saison, de l'entreprise ou de la tâche.

La rédaction choisie n'est pas satisfaisante du fait de l'excessive généralité et imprécision de ses termes. Une « entreprise déterminée », une « tâche particulière » peuvent recouvrir des situations trop diverses.

La disposition ne fait guère de difficultés s'agissant des *contrats saisonniers*; ses conséquences sont beaucoup plus contestables en ce qui concerne les *contrats de chantiers*, expressément mentionnés, dont on sait qu'ils concernent près de 2 millions de salariés pour une durée généralement longue, dans un secteur particulièrement menacé.

L'assimilation de ces contrats à des contrats à durée déterminée apparaissant comme une régression par rapport au droit actuel, a semé un grand trouble dans les esprits.

La tendance la plus récente de la Cour de cassation est en effet de les considérer comme des contrats à durée indéterminée lorsque la durée du chantier n'est pas connue avec précision (Cass. soc. 11 mai 1964 - 20 juillet 1967). Bien qu'il résulte d'une circulaire du Ministère du Travail que les dispositions de la loi de 1973 relatives au motif réel et sérieux d'un licenciement et à l'entretien préalable, et celles de la loi de 1975 prévoyant l'intervention du comité d'entreprise et de l'administration en matière de licenciement économique ne leur soient pas, pour des raisons pratiques, applicables, un accord professionnel récent accorde aux travailleurs concernés le bénéfice de l'allocation supplémentaire d'attente en cas de licenciement pour fin de chantier.

La qualification actuellement admise par le juge, de contrats à durée indéterminée, parce qu'elle implique délai de préavis et indemnités de licenciement, apparaît à juste titre aux travailleurs de la branche concernée comme une garantie réelle, qu'ils craignent de voir remise en cause à l'occasion de ce présent texte.

Est-il opportun, alors que la stabilité de l'emploi est menacée dans cette profession, d'accroître encore l'inquiétude et les risques courus ?

C'est ce qu'ont partiellement admis l'Assemblée Nationale et le Gouvernement.

L'Assemblée a adopté un amendement tendant à « retourner » le système proposé par le Gouvernement ; il ne s'agirait plus de définir *a priori* que le contrat conclu pour une saison, ou pour une entreprise déterminée, notamment un chantier, sont dans tous les cas des contrats à durée déterminée, mais de laisser aux parties le soin de choisir le régime du contrat. En l'absence d'une clause prévoyant qu'il s'agit de contrat à durée limitée, le contrat serait réputé à durée indéterminée.

Le système apparaît *a priori* plus souple et semble tenir compte des usages et des situations diverses.

En fait, il aboutit à une situation absurde, s'agissant des contrats saisonniers qui, par nature, personne ne le conteste, doivent être des contrats à durée limitée ; la situation est en outre arbitraire concernant des contrats conclus pour un chantier. En effet, il s'agit le plus souvent dans ce cas de « contrats d'adhésion », dont la qualification est imposée aux salariés en fonction des besoins des entreprises.

La solution est d'ailleurs source de complications.

Dans la mesure où les contrats de chantiers sont actuellement considérés comme des contrats à durée indéterminée, désormais, coexisteront des contrats de chantier à durée indéterminée soit parce que antérieurs à la promulgation de la loi, soit du fait du silence des parties et des contrats de chantier à durée déterminée parce que postérieurs à la loi et qualifiés comme tels.

On imagine la complexité d'une telle situation.

C'est compte tenu de ces éléments, et essentiellement pour ne pas introduire de nouveaux germes d'insécurité, que votre commission vous propose une rédaction beaucoup plus simple.

Elle tend d'abord à préciser que les contrats saisonniers sont, en toute hypothèse, des contrats à durée déterminée.

Elle préserve en outre la possibilité d'une qualification soit par les conventions collectives, soit par les parties pour les contrats conclus pour une entreprise déterminée, lorsqu'ils correspondent à une activité exceptionnelle, déterminée et non durable, sortant des tâches normales de l'entreprise, ou encore au remplacement d'un salarié absent.

Elle maintient enfin inchangé l'état actuel du droit en ce qui concerne les chantiers, excluant expressément des dispositions de la loi ce type de contrat, de même, d'ailleurs, que les contrats d'intérim.

Leur nature restera celle déterminée par la jurisprudence, le juge pouvant leur conférer, le cas échéant, la qualification de contrat à durée indéterminée.

Enfin, votre commission vous invite à étendre aux contrats visés à l'article L. 122-3 le bénéfice de l'indemnité de fin de contrat, pour autant que l'ancienneté du salarié dépasse deux ans, ainsi que les dispositions de l'article L. 122-1 relatives à la cessation du contrat, s'agissant notamment des représentants du personnel, et aux clauses d'essai.

Article 4.

(Article L. 122-3-1 du Code du travail.)

Cet article précise la sanction de l'inobservation par l'employeur du délai de prévenance, dans le cas des contrats saisonniers, et dans ceux qualifiés par les parties de contrats à durée déterminée. Il s'agit d'une indemnité compensatrice d'un montant égal au salaire normalement perçu pendant la durée du préavis.

La disposition constitue une novation intéressante qu'il convient d'adopter sans modification.

L'amendement de votre commission est de simple coordination.

Article 4.

(Article L. 122-3-2 du Code du travail.)

Cet article n'a pas été modifié par l'Assemblée Nationale mais précise judicieusement les dispositions de l'article L. 122-1 relatifs à la cessation anticipée du contrat et confinant dans des limites étroites le droit de rupture unilatérale.

Hors le cas de force majeure et de faute grave, la résiliation immédiate ouvre droit à des dommages-intérêts correspondants au préjudice subi, à savoir au montant des salaires qui auraient dû normalement être perçus.

Votre commission vous propose de l'adopter dans cette rédaction.

(Article L. 122-3-3.)

Cet article précise, conformément au droit actuel, que les dispositions spécifiques concernant la résiliation du contrat à durée indéterminée ne sont pas applicables aux contrats conclus pour une durée déterminée.

(Article L. 122-3-4.)

Cet article additionnel proposé par votre commission tend, afin d'éviter des inégalités sans fondement entre salariés, à préciser que les titulaires de contrats à durée déterminée bénéficient de tous les avantages apportés par les lois, les conventions et les usages aux salariés permanents, aucune discrimination ne pouvant être faite désormais entre salariés. Il est en effet très important que la forme du contrat soit sans incidence sur les droits des travailleurs et leur statut social.

Ces avantages légaux et conventionnels sont de multiples sortes. Ils vont du bénéfice de la cantine ou de la crèche de l'entreprise, à celui de participer à l'élection des représentants de personnels en passant par les avantages découlant des accords de mensualisation. S'ils sont liés le plus souvent à des conditions d'ancienneté, ces conditions évidemment s'imposent aux salariés sous contrat à durée limitée.

*Article additionnel après l'article L. 123-3-4
et article additionnel après l'article 4.
(Privilège et superprivilège.)*

Les deux amendements de votre commission tendant à insérer des articles additionnels après l'article L. 123-3-4 et après l'article 4 visent seulement à étendre aux diverses indemnités prévues dans le projet (indemnités de préavis et de prévenance, indemnités de fin de contrat et brusque rupture) le privilège et le superprivilège mentionnés dans le Code civil et le Code du travail.

Cette extension paraît en effet très souhaitable et devrait permettre de rapprocher plus encore la situation des salariés sous contrat à durée limitée et celle des salariés permanents.

Article 5.

Le projet de loi tend à supprimer certains freins à l'embauche, parmi lesquels la crainte des travailleurs, en acceptant un emploi temporaire, de perdre une partie de leurs droits à indemnisation acquis après un licenciement antérieur.

Les allocations dont peuvent bénéficier les travailleurs privés d'emploi dépendent en effet des conditions de la perte de leur précédent emploi.

C'est le cas, notamment, de l'allocation supplémentaire d'attente (ASA) attribuée aux salariés licenciés pour motif économique, à titre individuel ou collectif.

Le texte maintient à l'issue du contrat l'intégralité des droits aux allocations publiques ou conventionnelles et prévoit expressément la possibilité d'acquisition de droits nouveaux pendant le contrat temporaire.

Un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée prévoit, en outre, tout aussi judicieusement que la nouvelle loi ne le saurait, de faire disparaître les avantages prévus conventionnel-

lement en cas de chômage comme le bénéfice pour les salariés du bâtiment des dispositions de l'accord du 25 février 1975, ou encore des priorités éventuelles de réembauche, etc.

Votre commission vous propose d'adopter sans modification cette rédaction qui préserve les droits des salariés.

Article 6 (nouveau).

Cette disposition nouvelle prévoit la date d'application de la loi, qui ne concernera que les contrats conclus après sa promulgation.

Les contrats antérieurs demeurent donc soumis au droit applicable lors de leur conclusion.

La seule exception concerne le maintien des droits aux allocations de chômage qui bénéficiera aux contrats venant à expiration après la promulgation de la loi, même s'ils ont été conclus antérieurement.

L'amendement proposé est de pure coordination.

Article 7.

C'est une disposition de pure coordination liée au changement de nomenclature des articles du code décidé à l'article 2 du projet.

Article 8.

Cet article résulte d'un amendement du gouvernement souhaitant que certaines dispositions du projet, notamment la notification prévue aux articles L. 122-2 et L. 123-2, soient précisées par voie réglementaire.

Votre commission vous propose de maintenir cette rédaction.

*
**

C'est sous réserve de ces observations et compte tenu de ces amendements que votre Commission des Affaires sociales vous propose d'adopter le présent projet de loi.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions existantes.	Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>Il est inséré au chapitre I du titre II du Livre premier du Code du travail une section I intitulée :</p> <p>« Règles générales propres au contrat de travail. »</p> <p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Les articles L. 122-1, L. 122-2 et L. 122-3 du Code du travail deviennent les articles L. 121-4, L. 121-5 et L. 121-6 et sont insérés à la section I du chapitre I du titre II du Livre premier de ce code.</p> <p><i>Art. L. 121-1. — Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.</i></p> <p>Toutefois, le contrat de travail constaté par écrit et à exécuter sur le territoire français est rédigé en français. Il ne peut contenir ni terme étranger ni expression étrangère lorsqu'il existe une expression ou un terme approuvés dans les conditions prévues par le décret n° 72-19 du 7 janvier 1972 relatif à l'enrichissement de la langue française.</p> <p>Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p style="text-align: center;"><i>Supprimé.</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Les articles L. 122-1, L. 122-2 et L. 122-3 du Code du travail deviennent les articles L. 121-4, L. 121-5 et L. 121-6 et sont insérés au chapitre I du titre II du Livre premier de ce code.</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p style="text-align: center;"><i>(Suppression conforme.)</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p style="text-align: center;"><i>(Sans modification.)</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 2 bis (nouveau).</p> <p>I. — <i>Il est inséré, entre le premier et le deuxième alinéa de l'article L. 121-1 du Code du travail un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p>« Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. Le contrat qui n'est pas constaté par écrit est présumé conclu pour une durée indéterminée. »</p> <p>II. — <i>Au début du second alinéa du même article, le mot :</i></p> <p>« Toutefois »... <i>est supprimé.</i></p>

Dispositions existantes.	Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail doit comporter une explication, en français, du terme étranger.</p> <p>Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier; les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.</p>	<p align="center">Art. 3.</p> <p>L'article L. 121-5 du Code du travail est <i>modifié</i> comme suit :</p> <p>Art. L. 121-5. — <i>Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3 ci-après</i>, la durée du contrat de travail est, sauf convention contraire, réglée suivant l'usage des lieux.</p>	<p align="center">Art. 3.</p> <p>L'article L. 121-5 du Code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>Art. L. 121-5. — <i>Sans modification.</i></p>	<p align="center">Art. 3.</p> <p><i>Alinéa sans modification.</i></p> <p>Art. L. 121-5. — <i>Sous réserve des dispositions...</i></p> <p align="right">... réglée suivant les usages des lieux ou de la profession.</p>
<p align="center">Art. 4.</p> <p>La section I du chapitre II du titre II du Livre premier du Code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p align="center">Section I</p> <p align="center"><i>Contrat de travail à durée déterminée.</i></p> <p>Art. L. 122-1. — <i>La durée de travail à durée déterminée</i> comporte un terme certain et fixé avec précision dès sa conclusion.</p> <p>Le contrat du travail conclu pour une période déterminée et comportant une clause de renouvellement pour deux périodes, au plus, de même durée que la période initiale, est éga-</p>	<p align="center">Art. 4.</p> <p><i>Alinéa sans modification.</i></p> <p>Art. L. 122-1. — <i>Le contrat de travail à durée...</i></p> <p align="center">... conclusion.</p> <p><i>Il ne peut être renouvelé plus de deux fois et pour des périodes dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale. Il peut toutefois comporter...</i></p>	<p align="center">Art. 4.</p> <p><i>Alinéa sans modification.</i></p> <p>Art. L. 122-1. — <i>Le contrat de travail à durée...</i></p> <p align="center">... conclusion.</p> <p><i>Il ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une période également déterminée dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et en application d'une clause figurant dans le contrat initial.</i></p>	

Dispositions existantes.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé
par votre commission.

lement un contrat à durée déterminée. Il peut toutefois comporter une clause prévoyant plus de deux renouvellements lorsque la période initiale est inférieure à quatre mois et à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à un an.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié que de commun accord des parties. Il cesse de plein droit à l'échéance du terme prévu ou, lorsqu'il comporte une clause de renouvellement, à l'expiration de la dernière période prévue.

Art. L. 122-2. — Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, la partie qui n'entend pas le reconduire à l'expiration d'une des périodes doit notifier cette intention avec un préavis d'une durée égale, selon le cas, à celle prévue pour le délai-congé par les articles L. 122-5 et L. 122-6.

... contrat ne soit pas supérieure à un an.

Le contrat de travail...
... des parties, sauf résolution judiciaire du contrat ; en outre, le contrat peut être résilié par l'une des parties en cas de faute grave de l'autre ou en cas de force majeure. Il cesse...
... dernière période prévue, sous réserve des dispositions des articles L. 420-23 et L. 436-2. S'il se poursuit après cette échéance il devient un contrat à durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions conventionnelles applicables à l'activité concernée le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder deux semaines si le contrat est conclu pour une durée inférieure à quatre mois et un mois dans les autres cas.

Art. L. 122-2. — Lorsque le contrat...

... cette intention en respectant des délais de préavis égaux dans chaque cas, à ceux prévus pour le délai-congé par les articles L. 122-5 et L. 122-6.

Sauf commun accord des parties ou résolution judiciaire, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 420-23 et L. 436-2, il cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Si une relation contractuelle de travail subsiste après cette échéance, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Dans tous les cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions conventionnelles et des usages applicables à l'activité...

(Le reste sans changement.)

Art. L. 122-2. — Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, la partie qui n'entend pas le reconduire doit notifier cette intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant des délais de préavis égaux à ceux prévus pour le délai-congé par les articles L. 122-5 et L. 122-6.

Dispositions existantes.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé
par votre commission.

La notification doit intervenir dans un délai calculé de telle manière que le préavis expire le dernier jour de la période en cours.

L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article entraîne le renouvellement du contrat pour la période suivante.

Alinéa supprimé.

L'inobservation des dispositions du présent article entraîne le renouvellement du contrat pour la période suivante.

L'inobservation par l'employeur du présent article entraîne le renouvellement du contrat pour la période suivante.

Art. L. 122-2-1 (nouveau). — Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant de son renouvellement est supérieure à trois mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles.

L'inobservation par l'employeur de cette obligation, ouvre droit pour le salarié, en cas de non-poursuite de ces relations, à des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

Art. L. 122-2-2 (nouveau). — A l'expiration du contrat, le salarié, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de fin de contrat d'un montant équivalent à celui de l'indemnité prévue par l'article L. 122-9 ou par les conventions collectives pour les contrats à durée indéterminée.

Art. L. 122-3. — Le contrat conclu pour une saison ou pour une entreprise déterminée, notamment pour la durée d'un chantier, ou pour une tâche particulière est considéré comme un contrat à durée déterminée. Toutefois, il ne peut comporter de clause de renouvellement.

Art. L. 122-3. — Le contrat...

saison, pour une entreprise déterminée, ou pour une tâche particulière, notamment pour la durée d'un chantier ou pour le remplacement d'un salarié temporairement absent, peut être qualifié par la convention des parties de contrat à durée déterminée. Toutefois, il ne peut comporter de clause de renouvellement.

Art. L. 122-3. — Le contrat conclu pour une saison est considéré comme un contrat à durée déterminée.

Le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant au remplacement d'un salarié temporairement absent, à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise, peut être qualifié par les conven-

Dispositions existantes.

Texte du projet de loi.

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

**Texte proposé ;
par votre commission.**

L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la saison, de l'entreprise ou de la tâche pour laquelle celui-ci a été embauché, en respectant des délais de préavis égaux, dans chaque cas, à ceux prévus pour le délai-congé par l'article L. 122-6.

L'employeur...

...L. 122-6. Toutefois, pour les contrats saisonniers d'une durée inférieure à trois mois, la durée du préavis résulte des usages ou des dispositions des conventions collectives ou des règlements de travail en agriculture applicables à ce type de contrat.

Le contrat de travail à domicile n'est pas un contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail à domicile est un contrat à durée indéterminée.

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

Art. L. 122-3-1. — Sans modification.

tions collectives ou, à défaut, la convention des parties, de contrat à durée déterminée.

Si une relation contractuelle de travail subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

L'employeur doit avertir...

...de la saison ou de la tâche pour laquelle celui-ci a été embauché sous contrat à durée déterminée,...

(Le reste sans changement.)

Les dispositions relatives à la cessation du contrat et à la période d'essai figurant à l'article L. 122-1 de même que les dispositions de l'article L. 122-2-2 sont applicables aux contrats prévus au présent article.

Les contrats de travail à domicile, les contrats conclus pour la durée d'un chantier, les contrats de travail temporaire, ne sont pas visés par les dispositions du présent article.

Art. L. 122-3-1. — L'inobservation...

...délai prévu au quatrième alinéa de l'article L. 122-3...

(Le reste sans changement.)

Dispositions existantes.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé }
par votre commission.

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

Art. L. 122-3-3. — Les dispositions qui régissent la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables aux contrats conclus conformément à la présente section.

Art. L. 122-3-2. — Sans modification.

Art. L. 122-3-3. — Sans modification.

Art. L. 122-3-2. — Sans modification.

Art. L. 122-3-3. — Sans modification.

Art. L. 122-3-4 (nouveau). — Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3-3, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages, reconnus par la loi, les conventions collectives et les usages, aux salariés liés par un contrat d'une durée indéterminée.

Art. L. 122-3-5 (nouveau). — Les indemnités visées aux articles L. 122-3-1, L. 122-2-1 et L. 122-3-2, L. 122-2-2 sont garanties par les privilèges prévus aux articles 2101, 4° et 2104, 2°, du Code civil dans les conditions prévues respectivement pour les indemnités dues en raison de l'inobservation du délai-congé, de la résiliation abusive du contrat et pour les indemnités de licenciement.

Art. 4 bis (nouveau). — La fin du troisième alinéa de l'article L. 143-10 est modifiée comme suit :

« ... pour inobservation du préavis prévu à l'article L. 122-3-1 et du délai-congé prévu à l'article L. 122-6. »

Dispositions existantes.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé
par votre commission.

Art. 5.

Les salariés involontairement privés d'emploi et qui bénéficient d'un revenu de remplacement d'origine publique ou conventionnelle, qui sont engagés par contrat, à durée déterminée, retrouvent, à l'expiration du contrat, l'intégralité des droits auxquels ils auraient pu prétendre, sans préjudice des droits nouveaux que le contrat leur a fait acquérir.

Art. 5.

Alinéa sans modification.

Art. 5.

Sans modification.

Les dispositions des articles L. 122-1 et L. 122-3 de la présente loi ne peuvent avoir pour effet de supprimer ou de réduire les avantages conventionnels en matière d'aide aux travailleurs involontairement privés d'emploi.

Art. 6 (nouveau).

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 sont applicables aux contrats conclus après la date de promulgation de la présente loi.

Les dispositions de l'article 5 sont applicables aux contrats venant à expiration après cette date.

Art. 6.

Les dispositions...
2, 2 bis, 3 et 4..
(Le reste sans changement.)

Art. 7 (nouveau).

Au deuxième alinéa de l'article L. 721-6 du Code du travail, les termes :

« ... des articles L. 122-1, L. 122-2, L. 122-3... »

sont remplacés par les termes :

« ... des articles L. 121-4, L. 121-5, L. 121-6... »

Art. 7.

Sans modification.

Art. 8 (nouveau).

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente loi.

Art. 8.

Sans modification.

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article additionnel après l'article 2.

(Article L. 121-1 du Code du travail.)

Amendement : Après l'article 2, insérer un article additionnel 2 bis (nouveau) ainsi rédigé :

I. — Il est inséré, entre le premier et le deuxième alinéa de l'article L. 121-1 du Code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. Le contrat qui n'est pas constaté par écrit est présumé conclu pour une durée indéterminée. »

II. — Au début du second alinéa du même article, le mot :

« Toutefois »

est supprimé.

Art. 3.

(Article L. 121-5 du Code du travail.)

Amendement : A la fin du texte proposé pour l'article L. 121-5 du Code du travail, les mots :

« ... suivant l'usage des lieux. »

sont remplacés par les mots :

« ... suivant les usages des lieux ou de la profession. »

Art. 4.

(Article L. 122-1 du Code du travail.)

Amendement : Rédiger comme suit le second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-1 du Code du travail :

« Il ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une période également déterminée dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et en application d'une clause figurant dans le contrat initial. »

Amendement : Remplacer le texte proposé pour les deux premières phrases du troisième alinéa de l'article L. 122-1 du Code du travail, par l'alinéa suivant :

« Sauf commun accord des parties ou résolution judiciaire, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de force majeure. »

Amendement : Présenter sous forme d'un alinéa et dans la rédaction suivante, l'avant-dernière phrase du troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-1 du Code du travail :

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 420-23 et L. 436-2, il cesse de plein droit à l'échéance du terme. »

Amendement : Remplacer la dernière phrase du texte proposé pour le troisième alinéa de l'article L. 122-1 du Code du travail, par les dispositions suivantes :

« Si une relation contractuelle de travail subsiste après cette échéance, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

« Dans tous les cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise. »

Amendement : Au début du dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-1 du Code du travail, après les mots :

« Sous réserve des dispositions conventionnelles... »

insérer les mots :

« ... ou des usages... ».

(Article L. 122-2 du Code du travail.)

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article 122-2 du Code du travail :

« Art. L. 122-2. — Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, la partie qui n'entend pas le reconduire doit notifier cette intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant des délais de préavis égaux à ceux prévus pour le délai-congé par les articles L. 122-5 et L. 122-6.

« L'inobservation par l'employeur du présent article entraîne le renouvellement du contrat pour la période suivante. »

(Article additionnel après l'article L. 122-2 du Code du travail.)

Amendement : Après le texte proposé pour l'article L. 122-2 du Code du travail, insérer un article additionnel (*nouveau*) ainsi rédigé :

« Art. L. 122-2-1. — Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant de son renouvellement, est supérieure à trois mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles.

« L'inobservation par l'employeur de cette obligation ouvre droit pour le salarié, en cas de non-poursuite de ces relations, à des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire. »

(Article additionnel après l'article L. 122-2-1 du Code du travail.)

Amendement : Après le texte proposé pour l'article L. 122-2-1 du Code du travail, insérer un article additionnel nouveau ainsi rédigé :

« Art. L. 122-2-2. — A l'expiration du contrat, le salarié, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de fin de contrat d'un montant équivalent à celui de l'indemnité prévue par l'article L. 122-9 ou par les conventions collectives pour les contrats à durée indéterminée. »

(Article L. 122-3 du Code du travail.)

Amendement : Remplacer le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-3 du Code du travail par les dispositions suivantes :

« Le contrat conclu pour une saison est considéré comme un contrat à durée déterminée.

« Le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant au remplacement d'un salarié temporairement absent, à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise, peut être qualifié par les conventions collectives ou, à défaut, la convention des parties, de contrat à durée déterminée.

« Si une relation contractuelle de travail subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise. »

Amendement : Dans le second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-3 du Code du travail, les mots :

« ...de l'entreprise ou de la tâche pour laquelle celui-ci a été embauché... »

sont remplacés par les mots :

« ...ou de la tâche pour laquelle celui-ci a été embauché sous contrat à durée déterminée,... »

Amendement : Après le second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-3 du Code du travail, insérer le nouvel alinéa suivant :

« Les dispositions relatives à la cessation du contrat et à la période d'essai figurant à l'article L. 122-1 de même que les dispositions de l'article L. 122-2-2 sont applicables aux contrats prévus au présent article. »

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour le dernier alinéa de cet article :

« Les contrats de travail à domicile, les contrats conclus pour la durée d'un chantier, les contrats de travail temporaires, ne sont pas visés par les dispositions du présent article. »

(Article L. 122-3-1 du Code du travail.)

Amendement : Dans le texte proposé pour l'article L. 122-3-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ...prévu au deuxième alinéa de l'article L. 122-3... »

par les mots :

« prévu au quatrième alinéa de l'article L. 122-3... »

(Article L. 122-3-4 du Code du travail.)

Amendement : Après l'article L. 122-3-3 du Code du travail, insérer un article additionnel nouveau ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-4. — Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3-3, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages reconnus par la loi, les conventions collectives et les usages aux salariés liés par un contrat d'une durée indéterminée. »

(Article L. 122-3-5 du Code du travail.)

Amendement : Après l'article L. 122-3-4, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-5. — Les indemnités visées aux articles L. 122-3-1, L. 122-2-1 et L. 122-3-2, L. 122-2-2 sont garanties par les privilèges prévus aux articles 2101, 4^o, et 2104, 2^o, du Code civil dans les conditions prévues respectivement pour les indemnités dues en raison de l'inobservation du délai-congé, de la résiliation abusive du contrat et pour les indemnités de licenciement. »

Article additionnel après l'article 4.

Amendement : Après l'article 4, insérer un article additionnel 4 bis (nouveau) ainsi rédigé :

« La fin du troisième alinéa de l'article L. 143-10... »

est modifiée comme suit :

« ... pour inobservation du préavis prévu à l'article L. 122-3-1 et du délai congé prévu à l'article L. 122-6. »

Art. 6.

Amendement : Au début de cet article, remplacer les mots :

« ... des articles 2, 3 et 4... »

par les mots :

« ... des articles 2, 2 bis, 3 et 4... »