

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1989-1990

Annexe au procès-verbal de la séance du 25 novembre 1989.

PROPOSITION DE LOI

tendant à modifier les dispositions du code du travail relatives aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire et à la sous-traitance,

PRÉSENTÉE

Par MM. Claude ESTIER, Marc BŒUF, Gilbert BELIN, Jacques BIALSKI, Roland COURTEAU, Marcel DEBARGE, François LOUISY, Jean-Luc MELENCHON, Albert PEN, Guy PENNE, Louis PHILIBERT, Gérard ROUJAS, Franck SÉRUSCLAT, René-Pierre SIGNÉ,

et les membres du groupe socialiste (1) et apparentés (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. Guy Allouche, François Autain, Germain Authié, Jean-Pierre Bayle, Gilbert Belin, Jacques Bellanger, Mme Maryse Bergé-Lavigne, MM. Roland Bernard, Jean Besson, Jacques Bialski, Pierre Biarnes, Marc Bœuf, Marcel Bony, Jacques Carat, Robert Castaing, William Chervy, Claude Cornac, Marcel Costes, Raymond Courrière, Roland Courteau, Michel Darras, Marcel Debarge, André Délelis, Gérard Delfau, Michel Dreyfus-Schmidt, Bernard Dussaut, Claude Estier, Aubert Garcia, Gérard Gaud, Roland Grimaldi, Robert Guillaume, Philippe Labeyrie, Tony Larue, Robert Laucournet, Louis Longequeue, Paul Loridant, François Louisy, Philippe Madrelle, Michel Manet, Jean-Pierre Masseret, Jean-Luc Mélenchon, Michel Moreigne, Guy Penne, Daniel Percheron, Louis Perrein, Jean Peyrafitte, Louis Philibert, Robert Pontillon, Claude Pradille, Roger Quilliot, Albert Ramassamy, René Regnault, Gérard Roujas, André Rouvière, Claude Saunier, Franck Sérusclat, René-Pierre Signé, Fernand Tardy, André Vezinhet, Marcel Vidal.

(2) *Apparentés :* MM. Rodolphe Désiré, Albert Pen.

Travail. — Contrats à durée déterminée - Travail temporaire - Salariés - Sous-traitance - Comités d'entreprises - Entreprises - Conditions de travail - Formation professionnelle - Licenciement économique - Charges sociales - Conseil de prud'hommes - Code du travail.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le recours au travail temporaire et à durée déterminée et ses conséquences.

— La forme traditionnelle de l'emploi salarié, à plein temps, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée, est en constant recul.

Entre mai 1982 et mars 1988 notre économie a perdu 1 million d'emplois de ce type. En revanche, les formes d'emplois qui sont hors de cette norme, qualifiées de formes d'emplois atypiques, notamment le travail à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée progressent constamment. De 1982 à 1988 elles sont passées de 2 millions à 3 millions. L'effectif des salariés ayant un contrat à durée déterminée peut être estimé à 600 000 en avril 1989, celui des intérimaires à 280 000, ce qui représente un triplement sur douze ans et correspond à une progression de 130 % de l'équivalent en emploi à temps plein fourni par les intérimaires entre 1984 et 1988.

Aujourd'hui, la plupart des contrats de travail conclus sont des contrats temporaires : pour l'année 1988, sur 9 millions de contrats de travail signés, 5,5 millions sont des contrats d'intérim, 2,5 millions des contrats à durée déterminée et 1 million des embauches fermes.

Depuis 1986 on assiste à une dérive généralisée dans les conditions d'utilisation de la main d'œuvre temporaire. Ces abus concernent à la fois les conditions de recours et le statut social des salariés sous contrat à durée déterminée.

— Dans de nombreux cas l'embauche de travailleurs temporaires vise à pourvoir à des emplois permanents.

Ainsi on peut trouver dans certaines entreprises un nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou intérimaires représentant 25 à 50 % de l'effectif total. Parfois ces salariés ont pris la place de salariés permanents licenciés, différentes incitations mises en place pour faciliter l'insertion de catégories plus fragiles pouvant ainsi être détournées de leur objet et encourager des pratiques de substitution.

On constate aussi, dans de nombreux cas, le non respect de l'égalité de rémunération entre un salarié intérimaire ou un salarié sous contrat à durée déterminée et un salarié permanent. Plus souvent encore les conditions de versement de l'indemnité de fin de contrat et de l'indemnité de précarité d'emploi ne sont pas respectées. De même les règles relatives au renouvellement et à la succession de ces contrats sont fréquemment enfreintes. Le contrat à durée déterminée est souvent utilisé comme période d'essai du salarié.

Les conséquences de ces nombreux abus sont renforcées par le développement d'autres pratiques illégales. Licenciement d'un salarié faisant suite à la conclusion d'un contrat de prestations de service, fausse sous-traitance, recours massif aux heures supplémentaires.

L'ensemble de ces pratiques vise à extérioriser les risques que représente l'activité économique d'une entreprise dans un contexte de forte concurrence et d'instabilité des marchés. Elle précarise la situation des salariés qui n'appartiennent pas au noyau des salariés permanents.

— Les conséquences économiques et sociales de cette évolution sont lourdes.

Alors que l'emploi permanent tend à être réservé à des salariés qualifiés correctement rémunérés, les formes atypiques d'emploi touchent d'abord des catégories traditionnellement fragiles sur le marché du travail : jeunes, femmes, salariés de plus de cinquante ans. Elles concernent le plus souvent des travailleurs peu qualifiés avec une forte surreprésentation des ouvriers (30 % dans ces emplois alors qu'ils représentent 16 % de la population salariée). La précarité de l'emploi accentue les inégalités que produit le marché du travail : elle fragilise d'abord les plus faibles.

Cette situation sape les fondements même de la modernisation sociale sans laquelle il ne peut y avoir de modernisation économique.

C'est pourquoi il convient d'infléchir un processus qui risque de compromettre les droits élémentaires du salarié et de handicaper à terme notre économie. Il faut remédier à cette situation par des dispositions adaptées.

Propositions concernant les contrats à durée déterminée et le travail temporaire.

— Définition des cas de recours.

L'ordonnance du 11 août 1986 a supprimé la liste limitative des cas de recours à ces contrats. Il est nécessaire que la loi précise les cas

de recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire et ceci dans trois cas :

- pour assurer le remplacement d'un salarié absent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité ;
- pour exécuter des travaux temporaires par nature^o comme le précise la circulaire du 26 décembre 1988 signée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

— *Durée des contrats.*

Actuellement, la loi prévoit une durée maximale de ces contrats de vingt-quatre mois. Dans cette limite, le contrat à durée déterminée peut être renouvelé deux fois, et le contrat de travail temporaire une fois. Cette durée maximale est exorbitante pour des contrats de durée limitée et comparativement à ce qui existe chez beaucoup de nos voisins européens notamment dans l'intérim.

Une durée de douze mois maximum avec un seul renouvellement possible du contrat est plus acceptable.

— *Statut du salarié.*

Pour parvenir à une amélioration du statut de ces salariés la proposition de loi :

— reprend ce que la jurisprudence a déjà fixé concernant les émoluments de ces salariés qui doivent prendre en compte non seulement le salaire de base, mais aussi les accessoires aux salaires, de même l'intéressement, sachant que la loi prévoit l'identité de situation avec les salariés permanents de l'entreprise ;

— aligne l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée (5 % des salaires versés) sur l'indemnité d'emploi précaire du travail temporaire (15 % des salaires versés) ;

— prévoit une procédure juridique spécifique de qualification des contrats lorsqu'il y a abus par une saisine du Conseil des prud'hommes, la suppression de la phase de conciliation, la décision sur la qualification rendue dans les deux mois est exécutoire immédiatement nonobstant appel.

— *Le coût social.*

Le coût social de l'utilisation de ces contrats n'est plus à démontrer :

Près de la moitié des demandeurs d'emploi le sont à l'issue d'un contrat de ce type. Ils n'ont pas accès à la formation, ne pouvant remplir les conditions d'ancienneté dans la branche et dans l'entreprise pour bénéficier du congé de formation.

Une cotisation supplémentaire correspondant à 2,5 % du montant des salaires versés aux salariés en contrat à durée déterminée ou en travail temporaire pourrait être versée aux Assedic.

Les cotisations accident du travail des entreprises de travail temporaire doivent être identiques à celles appliquées aux entreprises utilisatrices de salariés sous contrat de travail temporaire.

— *Le rôle des institutions représentatives du personnel.*

Il est apparu indispensable de renforcer l'information des représentants du personnel qui ne le sont qu'*a posteriori* dans le cadre des informations semestrielles sur la situation de l'emploi transmises au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel et d'instaurer une décision dans l'entreprise avec les représentants du personnel sur le recours à ces formes d'emploi. De même dans la branche à l'occasion de la négociation des salaires, l'examen de la situation de l'emploi doit aussi porter sur ces formes d'emploi.

— *La formation des salariés.*

Pour améliorer la formation des salariés occupant des contrats à durée déterminée de façon répétée, la proposition de loi prévoit la création d'un fonds d'assurance-formation, à l'instar de ce qui existe depuis l'accord du 22 juin 1983 entre les partenaires sociaux dans le domaine du travail temporaire.

— *Cas d'interdiction de recours.*

La proposition de loi fixe l'interdiction d'embauche d'un salarié avec un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire dans les douze mois qui suivent un licenciement économique pour éviter des licenciements abusifs.

— *Les sanctions.*

Des sanctions pénales sont prévues pour l'utilisation abusive de contrat à durée déterminée comme pour l'intérim (art. 14). Une sanction civile accompagne la requalification du contrat par une indemnité à verser aux salariés par l'entreprise qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

— *Moyens d'intervention de l'administration du travail.*

Pour donner à l'inspection du travail les moyens de connaître plus facilement la situation réelle de l'entreprise concernant l'utilisation de ces salariés (contrat à durée déterminée et travail temporaire) à travers le registre du personnel, il est instauré un état à part consultable par l'inspecteur du travail.

— *Les entreprises de travail temporaire.*

Afin de moraliser le développement de ces entreprises, la proposition de loi institue une habilitation de ces entreprises par l'administration.

Propositions concernant la sous-traitance.

— *Renforcement des responsabilités de l'entrepreneur principal.*

Les conditions dans lesquelles l'entrepreneur principal devient responsable du paiement des salaires des charges sociales et fiscales en cas de défaillance du sous-traitant sont simplifiées.

Si le personnel de l'entreprise sous-traitante intervient dans les ateliers ou sur le chantier de l'entrepreneur principal celui-ci devient responsable du respect des conditions de travail.

★
★ ★

Telles sont les raisons pour lesquelles il vous est demandé d'adopter la présente proposition de loi.

}

PROPOSITION DE LOI

TITRE PREMIER

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article premier.

I. — L'article L. 122-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 122-1.* — Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :

« 1° absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié ;

« 2° survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;

« 3° exécution d'un travail à caractère saisonnier ;

« 4° dans les secteurs d'activités où il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats 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'activités est établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

« Dès sa conclusion le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

« Ce contrat 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 avant le terme initialement prévu.

« La durée du contrat, compte tenu le cas échéant du renouvellement, ne peut excéder douze mois.

« Lorsque le contrat est conclu pour le motif mentionné au 1° ci-dessus, 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. ».

II. — L'article L. 122-1-1 du code du travail est abrogé.

III. — Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-10 du même code est abrogé.

IV. — Dans le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-11 les mots : « mentionnés au 2° et 3° du premier alinéa de l'article L. 122-1-1 » sont remplacés par les mots : « mentionnés au 3° et 4° de l'article L. 122-1 ».

V. — La référence à l'article L. 122-1-1 est supprimée dans les articles L. 122-3-12 et L. 122-3-13.

Art. 2.

I. — L'article L. 122-3-3 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« La rémunération du salarié doit prendre en compte le salaire de base, les accessoires au salaire, l'intéressement ainsi que tous les avantages particuliers en vigueur dans l'entreprise ».

II. — A la fin de l'article L. 122-3-3 du code du travail il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat à durée déterminée doit verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 du code du travail une cotisation supplémentaire dont le taux est fixé par décret ».

Art. 3.

I. — L'article L. 122-3-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 122-3-4.* — 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. Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat ; son taux ne peut être inférieur à l'indemnité de précarité d'emploi prévue à l'article L. 124-4-4 du code du travail.

II. — Au dernier alinéa de l'article L. 122-2 du code du travail les mots : « quatrième alinéa » sont remplacés par les mots : « huitième alinéa, L. 122-3-4 ».

Art. 4.

Il est créé un article L. 961-10-1 du code du travail ainsi rédigé :

« Les salariés n'ayant occupé durant leur dernière année d'activité qu'un ou plusieurs emplois sous contrats à durée déterminée bénéficient d'un fonds d'assurance-formation spécifique. Ce fonds, géré conformément aux dispositions des articles L. 961-8 et L. 961-9 du code du travail, est alimenté par une cotisation dont le taux est fixé par décret, assise sur le montant des salaires versés pour tout contrat à durée déterminée ».

Art. 5.

A la fin de l'article L. 122-3-13 du code du travail il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans les deux mois de 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 ».

TITRE II

LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Art. 6.

I. – Le premier alinéa de l'article L. 124-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 » dans les cas suivants :

« 1° Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié ;

« 2° Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;

« 3° Dans les secteurs d'activités où il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats 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'activités est établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu ».

II. — Au dernier alinéa de l'article L. 124-2 les mots : « vingt-quatre mois » sont remplacé par les mots : « douze mois ».

III. — A la fin de l'article L. 124-2 il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le contrat est conclu pour le motif mentionné au 1° ci-dessus, 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 ».

IV. — L'article L. 124-2-1 du code du travail est abrogé.

V. — Dans l'article L. 124-2-4 la référence au dernier alinéa de l'article L. 124-2-1 est supprimée.

VI. — Dans l'article L. 124-2-5 et le 1° de l'article L. 124-3 la référence à l'article L. 124-2-1 est remplacée par la référence à l'article L. 124-2.

VII. — Dans le 3° de l'article L. 124-3, la référence à l'article L. 124-2-1 est supprimée.

VIII. — Dans le quatrième alinéa de l'article L. 124-7, la référence aux 2° et 3° du premier alinéa de l'article L. 124-2-1 est remplacée par la référence au 3° de l'article L. 124-2.

Art. 7.

A la fin de l'article L. 124-4-2 du code du travail il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« L'entrepreneur de travail temporaire doit verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 du code du travail une cotisation supplémentaire dont le taux est fixé par décret ».

Art. 8.

A la fin de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Le taux des cotisations au titre des accidents du travail applicable aux missions de travail temporaire est celui de l'entreprise utilisatrice ».

Art. 9.

A la fin de l'article L. 124-7 du code du travail il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans les deux mois de 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 ».

Art. 10.

Le premier alinéa de l'article L. 124-10 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après autorisation de l'autorité administrative compétente et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 124-8 du présent code, selon des dispositions fixées par décret en Conseil d'Etat ».

TITRE III

LA PROTECTION DES SALARIÉS

Art. 11.

Il est créé un article L. 321-16 du code du travail ainsi rédigé :

« Toute entreprise ayant procédé à un licenciement économique ne peut embaucher un salarié sur un contrat de travail à durée déterminée ou utiliser les services d'un entrepreneur de travail temporaire dans les douze mois suivant ce licenciement ».

Art. 12.

I. — La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« 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, y compris les contrats à durée déterminée ou de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions. Cette négociation comporte également l'examen de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ».

II. — La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes : « Cette négociation est l'occasion d'un examen de la situation de l'emploi dans l'entreprise, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, de l'évolution de cette situation et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ».

Art. 13.

Après l'article L. 620-3 du code du travail est inséré l'article L. 620-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 620-3-1. — Dans les établissements définis à l'article L. 200-1 et dans les établissements agricoles où sont occupés des salariés, il est tenu un registre spécifique des salariés sous contrat à durée déterminée ou en mission de travail temporaire. Les salariés visés dans ce registre doivent également figurer dans le registre général prévu à l'article L. 620-3.

« Les dispositions de l'article 620-3 sont applicables à ce registre spécifique. Les indications complémentaires qui doivent être mentionnées sur ce registre sont définies par voie réglementaire ».

Art. 14.

I. — Au chapitre II du titre V du livre premier du code du travail il est créé une section VI intitulé : « Contrat de travail à durée déterminée ».

II. — A la section VI du chapitre II du titre V du livre premier du code du travail il est créé un article L. 152-6 ainsi rédigé :

« Toute infraction aux dispositions des articles L. 122-1, L. 122-3, L. 122-3-11 et L. 321-16 du code du travail 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.

« Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne ».

III. — Au 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. 124-2-2, L. 124-7 et L. 321-16.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À LA SOUS-TRAITANCE

Art. 15.

I. — Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 125-2 du code du travail les mots « ni propriétaire d'un fonds de commerce » sont supprimés.

II. — Aux deuxième, troisième et quatrième alinéa de l'article L. 125-2 du code du travail les mots « d'insolvabilité » sont remplacés par les mots « de défaillance ».

Art. 16.

L'article L. 200-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 200-3. – L'entrepreneur principal est tenu lorsqu'un contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main d'œuvre des travaux à accomplir d'observer toutes les prescriptions du présent livre à l'occasion de l'emploi dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres salariés et sous les mêmes sanctions ».

