ASSEMBLÉE NATIONALE

1er juillet 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2913)

Adopté

AMENDEMENT

N° AS106

présenté par
M. Sirugue, rapporteur

ARTICLE 23 TERDECIES

Rédiger ainsi cet article :

« I. – Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

« 1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit "entreprise utilisatrice" ;

« 2° L'établissement par l'entreprise de travail temporaire d'une lettre de mission.

« II. – Ce contrat de travail est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions du présent article.

« Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission appelées périodes d'intermission. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

« Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

« 1° L'identité des parties ;

« 2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;

« 3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

« 4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

« 5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

« 6° Le cas échéant, la période d'essai ;

« 7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

« 8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

« III. – Le contrat à durée indéterminée liant l'entreprise de travail temporaire au salarié temporaire prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période.

« IV. – Les missions effectuées par le salarié temporaire lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du même code, sous réserve des adaptations prévues au présent article, et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à 28, L. 1251-32 et L. 1251-33 et L. 1251-36.

« V. – Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41, L. 1251-60 au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié temporaire, les mots : "contrat de mission" sont remplacés par les mots : "lettre de mission" .

« VI. – Par dérogation à l'article L. 1251-12, la durée totale de la mission du salarié temporaire lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder 36 mois.

« VII. – Pour l'application du 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié temporaire lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

« VIII. – Pour l'application des articles L. 2314-17 et L. 2324-16, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

« IX. – Les dispositions du présent article sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

« Au plus tard 6 mois avant cette date, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

A l'invitation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont défini dans l'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, étendu par l'arrêté du 22 février 2014, les conditions de

mise en place d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires. Ce dispositif est en train de monter en charge.

L'amendement déposé par la rapporteure au Sénat avait précisément pour objet de consacrer dans la loi le contrat à durée indéterminée des salariés dans l'intérim. Cependant, le dispositif adopté par le Sénat était trop peu sécurisant pour les salariés, puisqu'il supprimait la durée maximale de mission par une même entreprise utilisatrice de 18 mois, ainsi que les cas de recours à l'intérim. Cela consistait donc à introduire un prêt de main d'œuvre à durée indéterminée, sans cadre juridique suffisamment exigeant et adapté au cas où le prêt de main d'œuvre est effectivement justifié.

Le présent amendement vise ainsi à consacrer au niveau législatif le CDI intérim négocié par les partenaires sociaux, en conservant un cadre protecteur pour les salariés, tout en prévoyant son expérimentation jusqu'à la fin de l'année 2018.

Le contrat sera constitué de périodes de missions dans des entreprises utilisatrices et de période d'intermission. L'amendement garantit le versement d'une rémunération pendant les périodes d'intermission.