

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 juin 2016

RELATIF À LA TRANSPARENCE, À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET À LA
MODERNISATION DE LA VIE ÉCONOMIQUE - (N° 3785)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N° 953

présenté par
M. Moreau

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 52, insérer l'article suivant:**

L'article L. 1221-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu pour la durée d'une mission, sans durée précise mais en référence à la réalisation d'un projet dont l'achèvement marque sa fin. La seule réalisation du projet justifie la rupture du contrat de travail dans les conditions mentionnées au chapitre II du titre III du livre II de la première partie du présent code relatif au licenciement pour motif personnel. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (art. L. 1221-2 Code du travail).

La difficulté est qu'au fil du temps les textes et surtout la jurisprudence ont développé une réglementation contraignante exclusivement protectrice de l'emploi. Si protectrice qu'elle se retourne contre ceux qui devraient en profiter en excluant un nombre toujours plus important de personnes de l'emploi.

Or, force est de constater que cette réglementation contraignante :

- protège uniquement les emplois existants,

- endommage les perspectives d'entrée sur le marché du travail de ceux qui n'ont jamais travaillé,
- et freine le retour à l'emploi des chômeurs.

Cette tendance ne pourra s'infléchir qu'au prix de la poursuite de réformes sur le droit du contrat de travail.

La rigidité de la relation de travail à durée indéterminée ne permet pas son adaptation à l'évolution de l'entreprise dans un contexte en perpétuel mouvement.

Par ailleurs, une insécurité juridique anormale conduit à une conflictualité élevée de la rupture car le salarié peut toujours espérer obtenir une condamnation de l'entreprise. A tel point que se répand, la pratique de la prise d'acte de la rupture par laquelle c'est le salarié lui-même qui prend l'initiative de rompre son contrat en imputant la responsabilité de celle-ci à son employeur et en la qualifiant de rupture abusive ou mieux encore de licenciement nul, afin d'obtenir de lourdes réparations.

Dans ces conditions, les entreprises tentent de réduire cet aléa en développant un comportement de prudence, limitant les embauches au strict nécessaire et exploitant toutes les possibilités légales de recours au contrat à durée déterminée ou à la sous-traitance et à l'externalisation.

La sécurisation des relations de travail est indispensable au développement de l'emploi.

Elle peut résulter de réformes du code du travail mais aussi surtout du développement de la négociation collective dans l'entreprise débouchant sur des accords autorisés à faire prédominer l'intérêt collectif sur des intérêts individuels à court terme.

De grands pas ont déjà été accomplis en ce domaine par les ANI de 2008 et de 2013.

Les avancées issues de l'accord national interprofessionnel de 2008 ont consisté, en amont, à permettre un allongement des périodes d'essai, renouvelables si un accord collectif le prévoit, de nature à favoriser l'embauche directe en CDI plutôt qu'en CDD. Elles ont consisté, en aval, à cette grande réforme de la rupture conventionnelle qui supprime l'aléa judiciaire dans les cas où les parties sont d'accord sur le principe de la rupture (cf. bilan en annexe).

L'accord de 2008 a également autorisé – sur accord collectif et pour les seuls ingénieurs et cadres – le recours à un contrat de travail, dit contrat à objet défini, qui est une forme assouplie de CDD dont la durée est comprise entre 18 et 36 mois et dont le terme est fixé par l'achèvement de la mission qui lui a donné naissance. Ce CDD instauré à titre expérimental et lui-même pour une durée déterminée jusqu'au 26 juin 2013, n'a eu que très peu de succès.

La conclusion de l'accord national interprofessionnel « sécurisation du marché du travail » du 11 janvier 2013, transposée dans la loi du 14 juin 2013, a marqué de nouvelles avancées pour introduire plus de flexibilité dans la relation de travail et faciliter la conciliation en cas de litige résultant de la rupture du contrat de travail.

C'est ainsi qu'ont été rendus possibles et opposables aux contrats individuels de travail, les accords collectifs de maintien de l'emploi qui dans une conjoncture difficile permettent l'aménagement de la durée du travail et corrélativement des salaires pour sauvegarder l'emploi. Cette démarche

s'inscrit pleinement dans la ligne des préconisations faites par de grandes institutions telles que le FMI pour la réforme du marché du travail en France. De nombreux accords de ce type sont actuellement en négociation (PSA...).

L'accord de 2013 encourage également le recours à la conciliation prud'homale pour résoudre les différends entre un salarié et un employeur et supprimer l'aléa du contentieux, en accélérant la procédure et en fixant un barème d'indemnisation que les parties au litige peuvent adopter en vue de mettre un terme très rapide à leur litige, tout en connaissant exactement et à l'avance le montant applicable.

La dynamisation du marché du travail exige de concevoir des contrats de travail conformes à l'économie actuelle, qui exige aujourd'hui que les entreprises travaillent projet par projet.

Comme l'échéance du projet est connue à l'avance, il est proposé la création d'une nouvelle forme de contrat de travail : le CDI de mission à rupture précausée. Comme dans les contrats de chantiers utilisables dans le bâtiment, le motif réel et sérieux de la fin de la collaboration serait donc déterminé à l'avance, non fautif, inscrit dès la rédaction du contrat de travail, et par définition, connu des deux parties. La rupture ouvrirait droit au préavis, aux indemnités de licenciement (sous réserve de la condition d'ancienneté) et de chômage comme un licenciement classique.

Il convient également de renforcer l'autorité des accords négociés dans les entreprises sur les contrats de travail individuels et de donner sa pleine légitimité au dialogue social dans tous les domaines des relations collectives de travail.

Tel est l'objet du présent amendement.