

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 juin 2017

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - (N° 4)

Non soutenu

AMENDEMENT

N° AS8

présenté par

M. Hetzel

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 1242-2 du code du travail, il est inséré un article L. 1242-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1242-2-1.* – Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de quarante-huit mois, peut être conclu.

« Ce contrat est régi par le titre IV du livre II de la première partie du présent code, à l'exception des dispositions spécifiques fixées par le présent article.

« Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

« Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

« 1° La mention "contrat à durée déterminée à objet défini" ;

« 2° Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;

« 3° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

« 4° L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

« 5° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

« 6° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les partenaires sociaux avaient déjà lancé, lors de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, une formule expérimentale avec le CDD à objet défini qui avait pour particularité de s'achever lorsque la mission pour laquelle il avait été conclu prenait fin. Il était notamment réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens des conventions collectives et devait être prévu par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise. La durée du contrat dépendait de la réalisation de l'objet pour lequel il avait été conclu et prenait fin une fois la mission terminée. Le contrat devait respecter une durée minimum de 18 mois et ne pas dépasser 36 mois. Il ne pouvait pas être renouvelé.

Expérimenté depuis 2008, il a pu faire ses preuves dans des secteurs comme la recherche où il permet de sécuriser les parcours professionnels des chercheurs et leurs débuts de carrière en leur permettant de faire leurs preuves sur un projet précis. Le CDD à objet défini a finalement été pérennisé, sur proposition du Sénat, dans la loi de simplification de la vie des entreprises du 20 décembre 2014.

Pour répondre au problème crucial de l'emploi qui n'a cessé de se dégrader depuis ces quatre dernières années, il convient désormais d'aller plus loin. Pour apporter une réponse concrète à cette « peur de l'embauche » des employeurs, notamment de TPE-PME, fluidifier le marché du travail, cet amendement propose de mettre en place un contrat de mission, qui devrait respecter une durée minimale de 18 mois et ne pourrait excéder 48 mois et serait rattaché à la réalisation d'une mission en particulier.