

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 1146

présenté par

M. Dharréville, Mme Bello, M. Brotherson, M. Bruneel, Mme Buffet, M. Chassaigne,  
M. Dufrière, Mme Faucillon, M. Jumel, Mme Kéclard-Mondésir, M. Lecoq, M. Nilor, M. Peu,  
M. Fabien Roussel, M. Serville et M. Wulfranc

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 29, insérer l'article suivant:**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1242-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1242-2.* – Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

« 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail et pour pourvoir directement le poste de travail du salarié absent ;

« 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au titre de ce motif, le nombre de salariés occupés en contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder 10 % de l'effectif moyen occupé au cours de l'année civile précédente dans les entreprises d'au moins onze salariés. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée ;

« 3° Emplois à caractère saisonnier de courte durée définis par décret ou pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret, il est d'usage constant et établi de recourir à des emplois temporaires en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

« 4° Remplacement d'un chef d'entreprise temporairement absent ;

« 5° Réalisation d'un contrat d'apprentissage. » ;

2° Les articles L. 1242-3 et L. 1242-4 sont abrogés.

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

À l'inverse de l'objectif du présent projet de loi, cet amendement vise à encadrer les contrats de travail à durée déterminée afin qu'ils cessent d'être utilisés comme mode de gestion de la main d'œuvre des entreprises, pour qui les CDD constituent des « variables d'ajustement ».

Il est ainsi prévu de limiter le nombre de personnes en contrat à durée déterminée à 10 % de l'effectif total dans les entreprises d'au moins 11 salariés.