

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

30 octobre 2019

PLF POUR 2020 - (N° 2272)

Retiré

**AMENDEMENT**

N° II-CF1101

présenté par

M. Barrot, M. Duvergé, Mme El Hairy, M. Laqhila, M. Mattei, M. Balanant, Mme Bannier, M. Baudu, Mme Benin, M. Berta, M. Bolo, M. Bourlanges, M. Bru, M. Cubertafon, Mme de Sarnez, Mme de Vaucouleurs, Mme Deprez-Audebert, Mme Elimas, Mme Essayan, M. Fanget, Mme Florennes, M. Fuchs, M. Garcia, M. Hammouche, M. Isaac-Sibille, Mme Jacquier-Laforge, M. Joncour, M. Lagleize, M. Lainé, Mme Lasserre, M. Latombe, M. Loiseau, Mme Luquet, M. Mathiasin, Mme Mette, M. Michel-Kleisbauer, M. Mignola, M. Millienne, M. Pahun, M. Frédéric Petit, Mme Maud Petit, Mme Poueyto, M. Ramos, M. Turquois, Mme Vichnievsky et M. Wasserman

-----

**ARTICLE 51**

Après l'alinéa 6, insérer l'alinéa suivant :

« 4° Aux contrats conclus dans des branches professionnelles ayant négocié par voie conventionnelle un contrat à durée déterminée d'usage qui prévoit, quelle que soit sa durée, le versement d'une indemnité de compensation de la précarité, supérieure ou égale au montant défini à l'article L. 1243-8 du code du travail et selon les modalités prévues par le même article. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Si les CDDU d'origine réglementaire, dont la liste est définie à l'article D1242-1 du Code du travail, se caractérisent par la grande flexibilité offerte aux employeurs sans contreparties pour les salariés, il n'en est pas de même pour les CDDU d'origine conventionnelle (à savoir ceux conclus en application d'accords collectifs de branche et dont les effets ont été rendus obligatoires par l'intermédiaire d'arrêtés d'extension pris par le Ministre du travail).

Les CDDU conventionnels sont en effet le fruit de négociations collectives entre partenaires sociaux et, dans certaines branches, prévoient des garanties significatives pour les salariés. Parmi ces droits supplémentaires, on compte par exemple dans la branche des prestataires de services du secteur tertiaire pour les métiers de l'accueil évènementiel, de l'animation commerciale et de l'optimisation linéaire : (i) une indemnité de précarité de 10 % versée à la fin du contrat, (ii) la mise en place de formations et de Certificats de Qualification Professionnelle et (iii) la proposition

obligatoire d'un CDI intermittent pour les salariés travaillant 500 heures par an pour le même employeur.

L'imposition d'une taxe forfaitaire de dix euros sur ces contrats négociés apparaîtrait ainsi comme une sanction à la fois injustifiée, inefficace et non respectueuse du dialogue social dans des branches professionnelles qui ont pris leurs responsabilités en matière de lutte contre la précarité. Cette charge supplémentaire qui viendrait s'ajouter au versement de la prime de précarité mettrait en danger l'équilibre économique de ces professions, sans qu'existent des solutions contractuelles de substitution sécurisées juridiquement et adaptées.

Cet équilibre économique est d'autant plus en danger que les accords de branche étendus dans le cadre de la convention collective susvisée obligent les employeurs à conclure un contrat d'intervention par prestation de travail. Ainsi, l'assujettissement de chaque contrat de travail à la taxe forfaitaire, ajoutée aux avantages négociés en faveur des salariés, anéantira assurément la compétitivité de ces secteurs d'activité qui risquent ainsi de disparaître.

Pour l'ensemble de ces raisons, il semble nécessaire d'exempter de la taxe forfaitaire les CDDU dès lors qu'ils prévoient une indemnité de précarité au moins égale à celle prévue pour les CDD de droit commun : une telle exemption serait un signal fort envoyé aux partenaires sociaux capables d'innover pour la sécurisation des parcours professionnels et de s'engager pour la défense du pouvoir d'achat des salariés les plus précaires.