

ASSEMBLÉE NATIONALE3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS165

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,
Mme Ressiguier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

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

Le code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, est ainsi modifié :

1° L'article L. 1242-8 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1242-8. – La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.*

« Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

« Elle est portée à vingt-quatre mois :

« 1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

« 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

« 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3. » ;

2° L'article L. 1248-8-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1248-8-1. – Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé. » ;

3° L'article L. 1242-8-2 est abrogé ;

4° L'article L. 1243-13 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1243-13. – Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

« La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. » ;

5° L'article 1243-3 est ainsi rédigé :

« À l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

« 1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

« 2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

« Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. » ;

6° L'article L. 1244-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1244-4. – Le délai de carence n'est pas applicable :

« 1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

« 2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

« 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

« 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

« 5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

« 6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

« 7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à supprimer les dispositions qui permettent à un accord de branche de fixer différemment les règles pour les CDD. De la sorte, les branches peuvent entériner un fonctionnement précaire, puisque les salariés sont en permanence menacés par un éventuel non-renouvellement de son CDD.

L'ordonnance prévoit qu'un accord de branche peut définir la durée maximale d'un contrat précaire, le nombre maximal de renouvellements possibles, ainsi que la durée, voir l'absence du délai de carence applicable entre deux contrats précaires. Les dispositions qui faisaient loi jusqu'avant les ordonnances ne s'appliqueront qu'à défaut de précision dans les accords de branche. Cela implique qu'un accord de branche peut, sans aucune limite légale :

- augmenter la durée maximale d'un CDD ou d'un contrat de mission,
- augmenter le nombre de renouvellement de ce CDD ou de ce contrat de mission,
- supprimer ou réduire le délai de carence à l'expiration de la durée maximale du CDD ou du contrat de mission.

En pratique, cela permettra aux employeurs d'embaucher un salarié pour un CDD d'un mois, et de le renouveler de mois en mois, si le salarié le satisfait, pendant une durée que l'on peut imaginer extrêmement importante.

Rien n'empêchera donc l'employeur d'influer sur les référendums d'entreprise. L'accord de branche peut, au surplus, prévoir de supprimer ou de réduire à peau de chagrin le délai de carence entre deux CDD ou contrats de mission, une fois la durée maximale atteinte. Cela permettra aux employeurs, qui atteindraient la durée maximale par voie de renouvellements répétés, de simplement mettre fin au contrat de travail pour un conclure un nouveau, prévoyant peut-être une

baisse de salaire, ou une augmentation du temps de travail. Cette mesure permet aux accords de branches d'aménager, sans aucun garde-fou, contrairement à ce que sous-entend le gouvernement, les règles applicables aux contrats précaires, en supprimant ou tout comme l'ensemble des contraintes de durée, de nombre de renouvellement et de délai de carence. Si le gouvernement n'a pas permis aux dits accords de branche d'altérer le montant de la prime de précarité, c'est parce qu'il a préféré octroyer aux employeurs un nouvel outil permettant de supprimer purement et simplement cette prime : les contrats de chantier, ou d'opération.