

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 1106

présenté par

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

**ARTICLE 33**

Substituer aux alinéas 2 à 4 les six alinéas suivants :

« I bis. – Les organisations représentatives d’employeurs et de salariés dans l’ensemble des branches professionnelles négocient avant le 31 décembre 2018 afin de déterminer les moyens de développer l’installation durable dans l’emploi et d’éviter les risques d’enfermement dans des situations de précarité ;

« Le résultat des négociations conduites à ce titre est évalué avant le 1er avril 2019 par les organisations de salariés et d’employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel. Cette évaluation prend en compte les mesures relatives aux thématiques suivantes :

« 1° Les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d’allonger les durées d’emploi.

« 2° Les mesures relatives à l’organisation du travail et à la gestion de l’emploi.

« L’évaluation conduite a pour objet d’apprécier l’engagement des signataires d’accords de branches à réduire la précarité et à développer l’accès durable à l’emploi. À défaut, par dérogation à l’article L. 5422-20 du code du travail, les mesures d’application de l’article L. 5422-12 du même code peuvent être déterminées, après concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, par décret en Conseil d’État entre le 1er avril 2019 et le 30 septembre 2020. ».

---

« II. – Les organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel transmettent au Gouvernement au plus tard le 1er janvier 2019 un rapport comportant un bilan relatif aux mesures relevant de la négociation d’un accord mentionné à l’article L. 5422-20 du code du travail permettant d’adapter les règles visées à l’article L. 5425-1 du même code, et, le cas échéant, des propositions relatives à des mesures d’application de ce même article L. 5425-1 dudit code, qui soient de nature à développer l’installation durable dans l’emploi et à éviter les risques d’enfermement dans des situations de précarité. »

II. – En conséquence, à la première phrase de l’alinéa 5, substituer aux mots :

« des articles L. 5422-12 et »

les mots :

« de l’article ».

III. – En conséquence, à la même phrase, substituer à la date :

« 1er janvier 2019 »

la date :

« 1er avril 2019 ».

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Le Gouvernement souhaite limiter l’usage des contrats courts. Pour cela, il prévoit la faculté de modulation de la contribution patronale en fonction du nombre de fins de contrat de travail.

Or, la mise en œuvre de cette modulation était explicitement conditionnée aux résultats de négociations de branches dans le document d’orientation transmis par la Ministre du Travail aux partenaires sociaux en décembre dernier, en amont de la négociation, et a été actée par les signataires de l’accord du 22 février 2018. Il n’apparaît donc pas nécessaire de transcrire dans la loi une mesure qui oblige déjà les partenaires sociaux.

La question de l’usage des contrats courts doit être traitée au plus près des réalités sectorielles, c’est-à-dire par des négociations de branches.

En effet, de nombreux secteurs sont dans l’obligation de recourir à des contrats très courts (sécurité, propreté, hôtellerie, etc.) pour des raisons propres : nécessité de maintenir la continuité du service par le remplacement d’un salarié en cas d’absence, variabilité et saisonnalité de l’activité, concurrence accrue liée notamment à la numérisation de l’économie, etc.

La mise en place d’une sanction systématique à l’endroit des entreprises qui y recourraient, risquerait dès lors de fragiliser leur équilibre économique et serait plus que néfaste dans un contexte de reprise progressive de l’économie.

