

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 septembre 2023

POUR LE PLEIN EMPLOI - (N° 1673)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N° 1514

présenté par

M. Viry, M. Juvin, M. Cinieri, Mme Dalloz, Mme Anthoine, M. Forissier, M. Bazin et M. Dumont

ARTICLE 8

I. – Après l’alinéa 1, insérer les quatre alinéas suivants :

« 1° AA L’article L. 5132-6 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation aux dispositions de l’article L. 1251-36, aucun délai de carence n’est applicable :

« 1° Entre deux contrats de mission conclus en application du présent article avec le même salarié durant son parcours d’insertion ;

« 2° En cas d’embauche du salarié à l’issue de son contrat de mission par l’entreprise utilisatrice, en contrat à durée déterminée d’une durée d’au moins deux mois. »

II. – En conséquence, après l’alinéa 29, insérer les trois alinéas suivants :

« Par dérogation aux dispositions de l’article L. 1251-36, aucun délai de carence n’est applicable :

« 1° Entre deux contrats de mission conclus en application du présent article avec le même salarié durant son parcours d’accompagnement ;

« 2° En cas d’embauche du salarié à l’issue de son contrat de mission par l’entreprise utilisatrice, en contrat à durée déterminée d’une durée d’au moins deux mois. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

En application des règles de droit commun, un délai de carence s’impose entre deux missions lorsque l’entreprise utilisatrice, cliente d’une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT), ne conclut pas de CDI avec le salarié intérimaire ou lorsqu’elle n’a pas usé de la faculté de renouveler

la mission avant la date de fin de la mise à disposition, par exemple parce que le besoin de main d'œuvre s'est révélé quelques jours seulement après le départ de l'intérimaire. De même, un délai de carence est appliqué par principe lorsqu'à l'issue du contrat de mission, le salarié est embauché sur le même poste en CDD par l'entreprise utilisatrice.

L'application d'un délai de carence est nécessaire lorsqu'il s'agit de lutter contre la multiplication des contrats de courte durée contribuant à la précarisation des salariés. Toutefois, dans une perspective d'insertion professionnelle, cette règle peut dans certains cas faire obstacle à la continuité des parcours. C'est le cas lorsqu'un délai de carence est imposé entre deux missions prenant place au cours d'un parcours d'accompagnement en EATT, ou lorsqu'il est imposé à l'entreprise utilisatrice qui propose d'embaucher le salarié en situation de handicap à l'issue de sa mission.

Le présent amendement propose de lever le délai de carence, pour les salariés en EATT, lorsque les contrats s'inscrivent dans un parcours d'accompagnement, ou à l'issue d'un tel parcours lorsque le recrutement est réalisé pour un CDD d'une durée minimale de deux mois, en raison de leur mission particulière et du public spécifique qu'elles accompagnent. Les EATT ont en effet pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi durable. Cet amendement a en conséquence pour vocation de permettre à ces publics d'enrichir leur parcours d'accompagnement, et de ne pas leur faire courir le risque de perdre une offre d'emploi.

Par cohérence, l'application de cette dérogation est étendue aux entreprises de travail temporaire d'insertion.