

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

15 janvier 2024

**GÉNÉRALISATION DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À DES FINS  
D'EMPLOYABILITÉ - (N° 2015)**

Commission	
Gouvernement	

Adopté

**AMENDEMENT**

N° 20

présenté par  
Mme Berete et M. Ferracci

-----

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

Le chapitre II du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4 : Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission*

« *Art. L. 1252-14. – Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, à l'issue d'une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail à temps partagé, la durée des missions accomplies au sein de ladite entreprise au cours des trois mois précédent le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.*

« *Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.*

« *Art. L. 1252-15. – Par dérogation à l'article L. 1237-1, lorsque la rupture du contrat de travail à temps partagé intervient à l'initiative du salarié en raison de son embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission, le salarié est dispensé de l'exécution du préavis.*

« *Cette dispense n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité compensatrice. »*

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Le présent amendement vise à renforcer les droits et garanties du salarié en CDIE lorsqu'il est embauché par l'utilisatrice.

Pour ce faire, il est prévu d'une part que le salarié soit dispensé d'exécuter son préavis lorsque celui-ci, à l'initiative de la rupture du contrat de travail, a accepté de conclure un CDI « classique » avec l'entreprise utilisatrice. Il est précisé que dans ce cas-là aucune indemnité compensatrice n'est due ni par l'employeur, ni par le salarié qui est à l'initiative de la rupture.

D'autre part, l'amendement propose de sécuriser la reprise de l'ancienneté d'un salarié au titre des missions effectuées dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre de la mise à disposition par une entreprise de travail à temps partagé.

Les conditions de reprise de cette ancienneté sont alignées sur le régime juridique applicable pour l'intérim (article L. 1251-38 du code du travail). Est ainsi prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié la durée des missions accomplies au sein de l'entreprise utilisatrice au cours des trois mois précédent le recrutement. Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Il résulte en outre de la jurisprudence de la Cour de cassation que la reprise de l'ancienneté implique que les fonctions exercées au cours de la mission et du contrat de travail ne soient pas différentes (Cass. Soc., 10 novembre 1993, n°89-45.303).