

ASSEMBLÉE NATIONALE

15 janvier 2024

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

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 6

présenté par

M. Clouet, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Caron, M. Carrière, M. Chauche, Mme Chikirou, M. Coquerel, M. Corbière, M. Coulomme, Mme Couturier, M. Davi, M. Delogu, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Etienne, M. Fernandes, Mme Ferrer, Mme Fiat, M. Gaillard, Mme Garrido, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hignet, Mme Keke, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Laisney, M. Le Gall, Mme Leboucher, Mme Leduc, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Pascale Martin, Mme Élisabeth Martin, M. Martinet, M. Mathieu, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon, M. Rome, M. Ruffin, M. Saintoul, M. Sala, Mme Simonnet, Mme Soudais, Mme Stambach-Terreiroir, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé, M. Vannier et M. Walter

ARTICLE PREMIER

Rédiger ainsi cet article :

« La première partie du code du travail est ainsi modifiée :

« 1° Le chapitre unique du titre I^{er} du livre I^{er} est complété par des articles L. 1111-4 à L. 1111-7 ainsi rédigés :« *Art. L. 1111-4.* – Les salariés externalisés sont des travailleurs qui :

« 1° Ont pour donneur d'ouvrage un établissement ou une entreprise, qui détermine les caractéristiques du service ou du bien demandé et qui détient des compétences sur le travail requis pour réaliser ce service ou ce bien ;

« 2° Exercent leur travail hors des locaux de leur donneur d'ouvrage ;

« 3° Travaillent seuls ou avec leurs enfants ou avec au plus un auxiliaire ;

« 4° Et qui ont une rémunération forfaitaire ou fixée par leur donneur d'ouvrage.

« *Art. L. 1111-5.* – La qualification de salarié externalisé est acquise sans qu'il soit besoin de rechercher :

« 1° Si le travailleur externalisé est soumis au pouvoir de l'employeur ;

« 2° S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;

« 3° Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient ;

« 4° S'il se procure lui-même les fournitures nécessaires à son travail ;

« 5° Le nombre d'heures accomplies.

« *Art. L. 1111-6.* – Le donneur d'ouvrage est l'employeur du travailleur externalisé, même s'il utilise un intermédiaire.

« *Art. L. 1111-7.* – Lorsque le travail externalisé ou un travail similaire est également exécuté dans les locaux de l'entreprise, le travailleur externalisé est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans externalisation qui correspond à sa qualification et à ses compétences.

« L'employeur porte à la connaissance du travailleur externalisé la disponibilité de tout poste de cette nature. » ;

« 2° Le livre II est ainsi modifié :

« a) Le chapitre unique du titre I^{er} est complété par un article L. 1211-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1211-2.* – Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée. » ;

« b) La section 4 du chapitre I^{er} et la section 3 du chapitre III du titre II et les titres IV, V et VI sont abrogés ;

« c) Le chapitre I^{er} du titre II est complété par une section 4 *bis* ainsi rédigée :

« *Section 4 bis*

« *Clauses relatives à la rupture du contrat de travail*

« *Art. L. 1221-27.* – Les règles relatives à la rupture du contrat de travail peuvent être aménagées par des clauses d'essai et par des clauses de durée initiale.

« Hors la conclusion de telles clauses, le salarié ne peut renoncer par avance aux règles relatives à la rupture de son contrat.

« Art. L. 1221-28. – La clause d’essai est la clause par laquelle les parties conviennent d’une période pendant laquelle l’employeur peut réaliser une première évaluation des aptitudes du salarié à occuper concrètement son poste et le salarié peut réaliser une première évaluation de l’emploi qui lui est offert.

« Art. L. 1221-29. – En cours d’essai, le salarié peut rompre unilatéralement le contrat de travail, sans avoir à respecter de préavis.

« Art. L. 1221-30. – En cours d’essai, l’employeur peut rompre unilatéralement le contrat de travail pour tout motif lié à la qualité du travail effectué ou pour tout manquement du salarié à ses obligations.

« Art. L. 1221-31. – La durée de l’essai est déterminée en fonction de la technicité et du niveau de responsabilité du travail.

« L’essai ne peut en aucun cas durer plus de six mois après l’entrée en fonction effective du salarié.

« Dans les métiers pour lesquels une période initiale de formation est assurée par l’employeur, sans que le salarié soit mis en situation de travail, la date d’entrée en fonction effective commence une fois cette formation achevée.

« Art. L. 1221-32. – Lorsqu’une clause de durée initiale est stipulée au contrat, la durée de l’essai ne peut excéder le tiers de cette durée initiale.

« Lorsqu’une clause de durée initiale prévoit une durée minimale, la durée de l’essai ne peut excéder le tiers de cette durée minimale.

« Art. L. 1221-33. – Au plus tard une semaine avant la fin de la période d’essai, l’employeur qui envisage de ne pas poursuivre la relation de travail convoque le salarié à un entretien ayant pour objet l’éventuelle rupture de l’essai.

« Art. L. 1221-34. – À l’issue de cet entretien, l’employeur peut signifier oralement au salarié sa volonté de rompre l’essai.

« Art. L. 1221-35. – L’employeur confirme sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

« Le contrat de travail cesse tout effet à l’issue d’un préavis de trois jours ouvrables à compter de la date d’envoi, par l’employeur, de la lettre de rupture.

« Art. L. 1221-36. – La lettre de rupture de l’essai est envoyée avant la fin de l’essai. Elle n’a pas à être expressément motivée.

« Art. L. 1221-37. – Une durée initiale peut être stipulée pour l’une des trois raisons suivantes exclusivement :

« 1° La réalisation d’une tâche précise et dont l’objet est par nature temporaire ;

« 2° Le remplacement d'un salarié absent ;

« 3° Un surcroît temporaire d'activité.

« *Art. L. 1221-38.* – Le motif de la clause de durée initiale est écrit et précis.

« Lorsque le motif est la réalisation d'une tâche précise et dont l'objet est par nature temporaire, cette tâche ainsi que les dates prévisibles de début et de fin de celle-ci sont mentionnées.

« Lorsque le motif est le remplacement d'un salarié absent, l'identité de ce salarié, sa qualification, la durée prévisible de son absence et le motif de cette absence sont mentionnés.

« Lorsque le motif est un surcroît temporaire d'activité, sa cause ainsi que ses dates prévisibles de début et de fin sont mentionnées.

« La clause de durée initiale est nulle en cas d'absence, d'imprécision ou d'inexactitude du motif stipulé.

« *Art. L. 1221-39.* – Un contrat qui pourvoit durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ne peut pas prévoir de durée initiale.

« *Art. L. 1221-40.* – Une durée initiale ne peut être stipulée en cours d'exécution du contrat.

« *Art. L. 1221-41.* – La stipulation d'une clause de durée initiale est interdite pour effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par décret. Elle est également interdite pour remplacer un salarié gréviste.

« *Art. L. 1221-42.* – Deux contrats pourvus d'une durée initiale ne peuvent pas être conclus successivement, sur un même poste, sauf dans les cas suivants :

« 1° Le premier contrat a été rompu avant la fin de la période initiale ;

« 2° Le premier contrat a cessé à la suite du refus du salarié d'accepter une proposition de prolongation de la durée initiale dans les conditions de l'article L. 1221-27.

« *Art. L. 1221-43.* – Un employeur ne peut pas conclure deux contrats de travail successifs pourvus d'une durée initiale avec un même salarié, même sur des postes différents, avant l'expiration d'un délai de carence.

« Ce délai est égal à la moitié de la durée du précédent contrat, prolongation incluse, sans pouvoir être inférieur à trois jours ouvrés.

« *Art. L. 1221-44.* – Lorsque la succession des contrats comportant une clause de durée initiale est jugée irrégulière, les clauses de durée initiale successives sont annulées.

« Cette annulation produit ses effets au jour de la première embauche.

« Le salarié peut obtenir une reconstitution de carrière pour toute la durée de la relation de travail.

« Si le juge constate que la succession irrégulière de contrats comportant une clause de durée initiale a empêché le salarié de travailler pour un autre employeur, compte tenu du nombre de contrats et de la durée des périodes interstitielles, il condamne l'employeur à des rappels de salaire pour lesdites périodes.

« *Art. L. 1221-45.* – Lorsque la durée initiale est motivée par un accroissement temporaire d'activité ou la réalisation d'une tâche précise, elle indique la date de son achèvement.

« Cette date peut être repoussée une fois, d'un commun accord des parties, en cas de prolongation de son motif.

« La durée initiale, prolongation incluse, ne peut être supérieure à un an.

« Le refus par le salarié d'une prolongation proposée conformément au deuxième alinéa est une cause réelle et sérieuse de licenciement.

« *Art. L. 1221-46.* – Lorsque la durée initiale est motivée par le remplacement d'un salarié absent, elle s'achève au retour de la personne remplacée.

« Une durée minimale est obligatoirement prévue.

« *Art. L. 1221-47.* – La présente section est applicable aux salariés externalisés. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement d'appel vise à proposer une réécriture générale de l'article premier afin de supprimer les contrats intérimaires ainsi que les contrats à durée déterminée dans le but de faire du contrat à durée indéterminée de droit commun la norme unique. Il prévoit également la création d'un statut de "salarié externalisé", davantage protecteur des droits du travailleur.

Les contrats précaires sont ainsi abrogés, et remplacés par la possibilité de conclure, dans le cadre du CDI, une clause de durée initiale à l'achèvement de laquelle un droit de licenciement s'applique. Cette réforme présente deux intérêts majeurs : d'une part, elle permet au salarié d'exiger le motif de rupture en cas de durée limitée et ainsi, de généraliser l'obligation de justification de licenciement en conformité avec la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail. D'autre part, l'unification relative du contrat de travail permet de rapprocher les travailleurs précaires des travailleurs stables, en leur accordant des protections jusqu'ici réservées aux seconds.

Enfin, créer un statut de "salarié externalisé" permet aux travailleurs employés par une "agence de travailleurs temporaires" - autrement dit des travailleurs intérimaires - de bénéficier d'une situation identique à celle des salariés de l'entreprise utilisatrice : le donneur d'ouvrage devenant l'employeur du travailleur externalisé, même s'il utilise un intermédiaire. L'amendement prévoit également une garantie de reclassement des travailleurs externalisés au sein de l'entreprise si des missions identiques sont également exécutées en interne.

Nous considérons que le CDI d'employabilité (CDIE) est un énième contrat au rabais : le salarié ne bénéficie pas des avantages du CSE de l'entreprise utilisatrice, il n'est pas protégé par les accords

collectifs comme de branche. La durée moyenne d'une mission en CDI d'employabilité est de trois ans : rien ne justifie, pour une telle durée, de ne pas embaucher le salarié via un CDI de droit commun. D'autant que l'usage du CDIE tire les salaires à la baisse : la rémunération moyenne s'élève à seulement 1835 euros brut en période d'activité, soit 1463 euros net. Au contraire des ambitions d'insertion sociale qu'il prétend servir, il constitue un effet d'aubaine massif pour les entreprises privilégiant l'externalisation de l'emploi et à la recherche d'un cadre juridique assoupli, puisque le CDIE ne se justifie pas par des besoins prédéfinis et restreints. La preuve en est : seulement 2% des salariés sous ce type de contrat sont d'anciens bénéficiaires des minimas sociaux, et la proportion est identique pour ce qui est des personnes en situation de handicap. Le CDI d'employabilité ne permet pas non plus une insertion durable dans l'emploi, en témoigne la rareté des chiffres relatifs à l'embauche à terme par une entreprise utilisatrice du CDIE à l'issue de la mission.

Cet amendement reprend des propositions du contre code du travail rédigé en 2017 par le GR-Pact (Groupe de recherche pour un autre Code du travail), davantage protecteur des droits des salariés.