

Caisse Nationale de l'Assurance Maladie

des Travailleurs Salariés

Sécurité Sociale

Circulaire CNAMTS

Date :

06/11/90

Origine :

ENSM

Mmes et MM les Médecins Conseils Régionaux

M le Médecin Conseil Chef de Service à La Réunion

Réf. :

ENSM n° 1389/90

Plan de classement :

31					
----	--	--	--	--	--

Objet :

ENGAGEMENT DES PRATICIENS CONSEILS CONTRACTUELS PAR CONTRATS A DUREE DETERMINEE

La loi du 12 juillet 1990 visant à endiguer les abus dans le recours aux contrats à durée déterminée, remet en cause les assouplissements apportés par l'ordonnance du 11 août 1986. Les nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats conclus après le 16 juillet 1990, sauf celles concernant le taux de l'indemnité de fin de contrat, l'indemnisation de chômage et les avantages sociaux complémentaires qui n'entreront en vigueur qu'au 1er novembre 1990 pour les contrats conclus ou renouvelés après cette date.

Pièces jointes :

-	2
---	---

Liens :

Mod.Circ.	ENSM	1098/86
-----------	------	---------

Date d'effet :

IMMEDIATE

Date de Réponse :

Dossier suivi par :

Mme ABRAM/PROFETA

Téléphone :

42.79.31.34

@

Echelon National du Service Médical

Mmes et MM les Médecins Conseils Régionaux
M le Médecin Conseil Chef de Service à La Réunion

06/11/90

Origine :
ENSM

N/Réf. : ENSM n° 1389/90

Objet : Engagement des praticiens conseils contractuels par contrats à durée déterminée.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, parue au Journal Officiel du 14 juillet 1990, a modifié les dispositions du Code du Travail relatives aux contrats à durée déterminée.

Vous voudrez bien trouver, ci-dessous, exposés, les cas de recours aux contrats à durée déterminée, la durée, l'établissement et le coût de ces contrats.

Rappel des textes

La réglementation des contrats à durée déterminée a successivement fait l'objet des dispositions suivantes :

- la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979,

- l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 qui a abrogé les dispositions issues de la loi du 3 janvier 1979 et les a remplacées par des nouveaux articles L. 122-1 du code du Travail à L. 122-3.15.

Voir : . la circulaire ENSM n° 623/82 du 2 mars 1982, complétée par,
 . la circulaire ENSM n° 702/83 du 2 mars 1983.

Cette ordonnance a été modifiée par :

- la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social,
- la loi n° 86-76 du 17 janvier 1986 portant diverses dispositions d'ordre social,
- l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986

Voir : . la circulaire ENSM n° 1098/86 du 4 novembre 1986.

- la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social qui a modifié l'article L. 122-2 du Code du Travail.

Les situations visées s'ordonnant autour de deux dispositifs : celui qui fait intervenir les pouvoirs publics pour favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi et celui qui tend à favoriser la formation professionnelle en entreprise. Les contrats à durée déterminée ainsi visés sont liés à la politique de l'emploi.

- la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires,
- la lettre-circulaire DRT n° 15/90 du 27 juillet 1990 (non parue au Journal Officiel) concernant l'entrée en vigueur des nouvelles indemnités de fin de contrat à durée déterminée et de fin de mission temporaire.

Ces deux derniers textes font l'objet de la présente circulaire.

1. - CAS DE RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE (articles L. 122-1, L. 122-2, L. 124-2, L. 124-2.2 du Code du Travail)

La loi du 12 juillet 1990 :

- réaffirme le principe posé par l'ordonnance du 11 août 1986 selon lequel les contrats à durée déterminée ne peuvent avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, mais doivent être conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire,

- rétablit une liste limitative des cas de recours.

A) Remplacement d'un salarié

3 cas :

1. absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif du travail,
2. attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, lorsque le candidat pressenti n'est pas immédiatement disponible,
3. départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste de travail doit, à terme, être supprimé.

B) Variations d'activité

4 cas

1. accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

La nouvelle législation n'exige pas que ce surcroît d'activité soit exceptionnel.

2. exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.
3. survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation.
4. travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

C) Variations inhérentes à la nature des activités de l'entreprise

2 cas

1. emplois à caractère saisonnier.
"tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs".
2. emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

2. - DUREE ET RENOUVELLEMENT DES CONTRATS (articles L. 122-1.2, L. 122-2, L. 124-2.2 du Code du Travail)

A) La règle générale

En règle générale, le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision.

La durée maximale de ces contrats, renouvellement compris, est limitée à :

1. 18 mois
2. 9 mois
 - dans le cas d'attente de l'embauche définitive d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée,
 - dans le cas d'exécution immédiate de travaux urgents.
3. 24 mois
 - dans le cas de recours pour pallier le départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste doit à terme être supprimé.

Ces contrats ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois, pour une durée inférieure, égale ou supérieure à celle de la période initiale et sans dépasser au total la durée maximale autorisée.

B) Exceptions

Le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis dans **4 cas** :

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
2. dans l'attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée déterminée,
3. pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier,
4. pour pourvoir un emploi où l'usage exclut le recours au contrat à durée indéterminée.

Ces contrats doivent être conclus pour une durée minimale, mais ne sont pas assujettis au respect d'une durée maximale (sauf cas n° 2).

Ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement.

3. - ETABLISSEMENT DES CONTRATS (articles L. 122-3-1, L. 124-3, L. 124-4 du Code du Travail)

A) Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

B) le contrat doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

1. nom et qualification du salarié remplacé (dans tous les cas),
2. date d'échéance du terme et, le cas échéant, clause de renouvellement,
3. durée minimale si contrat sans terme précis,
4. désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé en précisant éventuellement, si ce poste figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers,
5. intitulé de la convention collective applicable,
6. durée de la période d'essai éventuelle,
7. montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire,
8. nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance.

C) Le contrat doit être transmis

c'est-à-dire adressé par courrier ou remis en main propre au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant son embauche.

4. - COUT DES CONTRATS

A) La rémunération (articles L. 122-3.3, L. 122-3.4, L. 124-4.4 du Code du Travail)

1. La rémunération proprement dite

application du principe de l'égalité de traitement entre salariés sous contrat à durée déterminée et salariés sous contrat à durée

indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

2. Indemnité de congés payés

quelle que soit la durée du contrat, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au moins égale au 1/10ème de sa rémunération totale brute.

3. Indemnité de fin de contrat

La lettre-circulaire DRT n° 15/90 du 27 juillet 1990 (non parue au JO) a précisé la date d'entrée en vigueur des nouvelles indemnités de fin de contrat à durée déterminée et de fin de mission temporaire.

- . pour tous les contrats de travail à durée déterminée conclus ou renouvelés **avant le 1er novembre 1990**, quelle que soit la date de la conclusion ou du renouvellement, le taux de **5 %** du salaire brut pour l'indemnité de fin de contrat est applicable,
- . pour les contrats de travail à durée déterminée conclus ou renouvelés **à compter du 1er novembre 1990**, l'indemnité de fin de contrat de travail devra être versée au taux de **6 %** du salaire brut, en application de **l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990**.

B) Les avantages sociaux supplémentaires

Les employeurs de salariés sous contrat à durée déterminée devront affecter une contribution égale à 0,5 % de la rémunération totale brute versée aux intéressés, au financement d'avantages complémentaires de protection sociale. Cette contribution ne sera pas exigible avant le **1er novembre 1990**.

C) La prévention des risques professionnels (articles L. 124-4-6, L. 231-3.1, L. 231-8 du Code du Travail) (Article L. 241-5.1 du Code de la Sécurité Sociale).

Le principe de l'égalité de traitement en matière d'hygiène et de sécurité entre salariés sous contrat à durée déterminée et salariés sous contrat à durée indéterminée du même établissement est expressément réaffirmé par l'accord.

D) La formation professionnelle (articles L. 931-13 à 20, L. 950-2 du Code du Travail).

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle, aussi bien dans le cadre du plan de formation de leur entreprise qu'au titre du congé individuel de formation.

1. Les conditions d'ancienneté requises pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation sont assouplies :
 - **24 mois** consécutifs ou non, comme salarié au cours des **5 dernières années** dans la même ou dans plusieurs branches,
 - dont **4 mois**, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des **12 derniers mois** dans une ou plusieurs entreprises.
2. Une procédure spécifique est instituée :
 - à l'issue du contrat à durée déterminée et sauf conclusion d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur doit remettre au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté requises, énoncées plus haut, un "bordereau individuel d'accès à la formation" (BIAF), en même temps que son bulletin de salaire.
 - pour être recevable, le congé individuel de formation doit débuter au plus tard 12 mois après la fin du contrat à durée déterminée.

E) Indemnisation du chômage (article L. 124-11 du Code du Travail)

1. le délai de réadmission au régime d'assurance chômage après des activités de courte durée (entre 3 et 6 mois) sera ramené de 2 ans à 6 mois pour les contrats conclus ou renouvelés après le **1er novembre 1990**.
2. après une première période d'indemnisation en allocation de base exceptionnelle, toute nouvelle période d'indemnisation succédant à des activités de courte durée ouvrira droit au taux normal de l'allocation de base.

Pour conclure, je vous rappelle que vous devez bien entendu disposer, avant tout recrutement, des crédits nécessaires.

Vous trouverez ci-joint, en annexe 1, un nouveau modèle de contrat à durée déterminée conforme aux dispositions énumérées ci-dessus, et en annexe 2 le dispositif de la loi du 12 juillet 1990.

Je vous prie de bien vouloir me rendre compte de toute difficulté qui résulterait de l'application de cette circulaire.

Gilles JOHANET

CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE
MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIES

Contrat à durée déterminée

Vu l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du Travail relatives au contrat de travail à durée déterminée,

Vu l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du Code du Travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel,

Vu la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires,

entre :

le Directeur de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés représenté par le Médecin Conseil Régional - Direction du Service Médical de la région de,

et Madame } d'une part,
et Mademoiselle (1) }
Monsieur }

d'autre part,

Il a été rappelé ce qui suit :

Article 1er :

Madame }
Mademoiselle (1) } est recruté (e) au service
Monsieur }

médical de l'échelon régional de
en qualité de médecin conseil contractuel
(1) chirurgien-dentiste
pharmacien

A compter du 19...., pour une durée de
(2) jusqu'au 19....,

et pourra éventuellement être renouvelé à compter de cette date.

Article 2 :

Madame
Mademoiselle (1) } est recruté (e) au service pour (3)
Monsieur

Ce contrat prendra fin (4)

Article 3 :

Madame
Mademoiselle (1) } est affecté à l'échelon local de
Monsieur

L'horaire de travail, soit heures hebdomadaires est réparti du
au, repos hebdomadaire le

Article 4

La période d'essai est fixée à

Pendant cette période, l'engagement peut être résilié de part et d'autre sans préavis ni indemnité de fin de contrat.

Article 5

Madame
Mademoiselle (1) } s'engage à remplir toutes les obligations
Monsieur

dévolues aux praticiens conseils bien que le statut des praticiens conseils fixé par le décret n° 69-505 du 24 mai 1969 ne lui soit pas applicable.

Article 6

Madame
Mademoiselle (1) } bénéficiera d'une rémunération
Monsieur

mensuelle brute de correspondant à celle d'une praticien conseil stagiaire - échelle, échelon ... et des mêmes avantages que ceux alloués aux praticiens conseils, conformément aux articles 1 et 2 de l'arrêt du 19 novembre 1969,

fixant les rémunérations des praticiens conseils chargés du régime général de la Sécurité Sociale.

Article 7

Madame
 Mademoiselle (1) } cotisera normalement au
 Monsieur }

régime de retraite complémentaire fixé par la Convention Collective de Prévoyance du Personnel des Organismes Sociaux et Similaires : CPPOSS, 31 avenue Franklin Roosevelt -75008 PARIS.

Article 8

Madame
 Mademoiselle (1) } percevra à son départ une
 Monsieur }

indemnité de fin de contrat égale à 5 %
 6 % (5)

du montant de la rémunération brute totale qu'il (elle) aura perçue pendant la durée du contrat.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de

Madame
 Mademoiselle (1) }
 Monsieur }

Article 9

Monsieur le Médecin Conseil Régional - Direction du Service Médical de la région de, est chargé de l'exécution du présent contrat.

..... le

Le praticien

Le Médecin Conseil Régional

(1) rayer la mention inutile

(2) selon que le contrat a un terme précis ou non : dans ce dernier cas, indiquer seulement la durée minimale du contrat

(3) indiquer le motif exact du recours au contrat à durée déterminée et, le cas échéant, le nom et la qualification de la personne remplacée

(4) indiquer la raison de la fin du contrat

(5) le taux est de 5 % pour les contrats conclus ou renouvelés avant le 1er novembre 1990,

le taux est de 6 % pour les contrats conclus ou renouvelés à compter du 1er novembre 1990.

Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires (1)**NOR : TEFX9000006L**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er. - Les dispositions de la présente loi ont pour objet de préciser dans quelles conditions il peut être dérogé au principe suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail.

Elles doivent avoir pour effet de faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables, sous contrat à durée indéterminée, et en favorisant l'infléchissement des comportements de gestion vers des pratiques d'adaptation interne fondées sur l'aménagement de l'organisation du travail.

Elles instituent au profit des salariés concernés par ces formes d'emploi à caractère subsidiaire des mesures protectrices, sans préjudice des améliorations pouvant être apportées à leur statut dans le cadre de la négociation collective.

TITRE 1er**DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE**

Art. 2. - Les articles L. 122-1 et L. 122-1.1 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

"Art. L. 122-1 - le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

"Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1.1.

"Art. L. 122-1.1 - Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

"1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

"2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

"3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, 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 ces emplois".

Art. 3. - Après l'article L. 122-1.1 du code du travail, il est inséré un article L. 122-1.2 ainsi rédigé :

"Art. L. 122-1.2 - 1. - Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

"Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

"II. - La durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée 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.

"III. - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 122-1.1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors

être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu".

Art. 4. - Après l'article L. 122-2 du code du travail, il est inséré un article L. 122-2.1 ainsi rédigé :

"Article L. 122-2.1 - Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique et dans les six mois qui suivent ce licenciement, un salarié ne peut être embauché par contrat de travail à durée déterminée pour le motif

d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

"Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

"Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

"Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe".

Art. 5. - L'article L. 122-3 du code du travail est ainsi rédigé :

"Art. 122-3. - En aucun cas, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :

"1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

"2° Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction".

Art. 6. - L'article L. 122-3.1 du code du travail est ainsi rédigé :

"Art. L. 122-3.1 - Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

"Il doit, notamment, comporter :

"- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 122-1.1 ;

"- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

"- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

"- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3.1 de l'emploi occupé ou lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;

"- l'intitulé de la convention collective applicable,

"- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,

"- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire,

"- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

"Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche".

Art. 7. - L'article L. 122-3.3 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

"La rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

"Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

"Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée".

Art. 8. - L'article L. 122-3.4 du code du travail est ainsi rédigé :

"Art. L. 122-3.4 - Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

"Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

"Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

"Elle n'est pas due :

"a) dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1.1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables :

"b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une durée comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;

"c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

"d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure".

Art. 9. 1. - Au dernier alinéa de l'article L. 122-2 du code du travail, les mots "des articles L. 122-1, quatrième alinéa", sont remplacés par les mots "de l'article L. 122-1.2".

II. - Au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-10 du code du travail, les mots : "pour l'un des cas mentionnés à l'article L. 122-1.1" sont remplacés par les mots "pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou au titre du 3° de l'article L. 122-1.1"

III. - La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-3.11 du code du travail est ainsi rédigée : "il en est de même lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou au titre du 3° de l'article L. 122-1.1".

IV. - A l'article L. 122-3.13 du code du travail, sont ajoutées les références aux articles L. 122-1.2, L. 122-3.1, alinéa premier, L. 122-3.10, alinéa premier, et la référence à l'article L. 122-32.11 est remplacée par la référence à l'article L. 122-3.11.

Art. 10. - L'article L. 122-3.13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre 1er du présent code".

Art. 11. - Après l'article L. 122-3.15 du code du travail, il est inséré un article L. 122-3.16 ainsi rédigé :

"Art. L. 122-3.16. - Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application de la présente section en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment".

Art. 12 - 1. - L'article L. 152-1.3 du code du travail devient l'article L.152-1.4.

II. - A la sous-section I de la section I du chapitre II du titre V du livre 1er du code du travail, il est inséré, après l'article L. 152-1.2, un article L. 152-1.3 ainsi rédigé :

"Art. L. 152-1.3 - Toute violation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1.1, L. 122-1.2, L. 122-2, L.122-2.1, L.122-3 et L. 122-3.11 est punie d'une amende de 4.000 F. à 20.000 F. et, en cas de récidive, d'une amende de 8.000 F. à 40.000 F. et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement".

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Art. 13. - Les articles L. 124-2 et L. 124-2.1 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

"Art. L. 124-2. - Le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

"Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnés à l'article L. 124-1 que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission" et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 124-2.1

"Art. L. 124-2.1 - Un utilisateur ne peut faire appel à des salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 que pour des tâches non durables dénommées "missions" au sens du présent chapitre, et dans les seuls cas suivants :

"1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer :

"2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

"3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois".

Art. 14. - 1. Les articles L. 124-2.2, L. 124-2.3, L. 124-2.4, L. 124-2.5 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 124-2.3, L. 124-2.4, L. 124-2.5 et L. 124-2.6.

II - Après l'article L. 124-2.1 du code du travail, il est inséré un article L. 124-2.2 ainsi rédigé :

"Art. L. 124-2.2 - I. - La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 124-3.

"Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

"II. - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée 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.

"III. - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 124-2.1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu".

Art. 15. - L'article L. 124-2.3 du code du travail est ainsi rédigé :

"Art. L. 124-2.3. - En aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu :

"1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

"2° Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction".

Art. 16. - 1. - A l'article L. 124-2.4 du code du travail, la référence à l'article L. 124-2 est remplacée par la référence au paragraphe II de l'article L. 124-2.2.

II. - A l'article L. 124-2.5 du code du travail, les mots "au dernier alinéa de l'article L. 124-2.1 et à l'article L. 124-2.3" sont remplacés par les mots : "à l'article L. 124-2.4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2.6".

III. - Au premier alinéa de l'article L. 246-2.6 du code du travail les mots "mentionné au 1° du premier alinéa de l'article L. 124-2.1" sont remplacés par les mots : "de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu".

Art. 17. - Après l'article L. 124-2.6 du code du travail, il est inséré un article L. 124-2.7 ainsi rédigé :

"Art. L. 124-2.7. - Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, il ne peut être fait appel à un salarié d'une entreprise de travail temporaire pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une

tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

"Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

"Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance, dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilisent ordinairement.

"Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe".

Art. 18. - L'article L. 124-3 du code du travail est ainsi modifié :

I. - Au 1°, les mots "du premier alinéa" sont supprimés et la référence à l'article L. 124-2.5 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 124-2.6.

II. - Au 3°, les mots : "à l'article L. 124-2.1 ou à l'article L. 124-2.3 " sont remplacés par les mots : "à l'article L. 124-2.4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2.6".

III. - Le 4° est ainsi rédigé :

"4° Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et notamment si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3.1, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire".

IV. - Au 5°, qui devient le 6°, après le mot : "rémunération" sont insérés les mots : "avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire".

V. - Il est ajouté un 5° ainsi rédigé :

"5° Mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et, le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire".

Art. 19. - 1. - Au 3° de l'article L. 124-4 du code du travail, les mots "de précarité d'emploi" sont remplacés par les mots "destinée à compenser la précarité de sa situation".

II. - Après le 5° de l'article 124-4 du code du travail, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

"6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire".

Art. 20. - L'article L. 124-4.4 du code du travail est ainsi rédigé :

"Art. L. 124-4.4 - Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

"Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum de l'indemnité est fixé par un décret pris après avis des organismes les plus représentatifs des employeurs et des salariés intéressés.

"Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être visée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

"Elle n'est pas due :

"1° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L. 124-2.1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit :

"2° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21,

"3° Si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure".

Art. 21. - L'article L. 124-4.6 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

"Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire.

"Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle".

Art. 22 - 1. - Au troisième alinéa de l'article L. 124-5 du code du travail, les mots : "de précarité d'emploi" sont remplacés par les mots : "destinés à compenser la précarité de sa situation".

II. - Au deuxième alinéa de l'article L. 124-7 du code du travail, la référence aux articles L. 124-2 à L. 124-2.3 est remplacée par la référence aux articles L. 124-2 à L. 124-2.4

III. - La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article L. 124-7 du code du travail est ainsi rédigée :

"Il en est de même lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et au titre du 3° de l'article L. 124-2.1".

IV. - L'article L. 124-11 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Les informations fournies en application du premier alinéa pourront être rapprochées de celles détenues par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2 et le contrôle de la recherche d'emploi effectué en application de l'article L. 351-18".

V. - Dans le a) du 2° de l'article L. 152-2 du code du travail, la référence aux articles L. 124-2, L. 124-2.1 et L. 124-2.2 est remplacée par la référence aux articles L. 124-2, L. 124-2.1, L. 124-2.2, L. 124-2.3, L. 224-2.7 et L. 124-7, troisième alinéa.

Art. 23. - Après l'article L. 124-7 du code du travail, est inséré un article L. 124-7.1 ainsi rédigé :

"Art. L. 124-7.1. - Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre 1er du présent code".

Art. 24. - L'article L. 124-20 du code du travail est ainsi rédigé :

"Art. L. 124-20. - Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment".

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Art. 25. - 1. - Il est créé, au chapitre 1er du titre III du livre IX du code du travail, avant l'article L. 931-1, une section 1 ainsi intitulée :

Section I

"Congé de formation : dispositions communes"

II. - Il est créé, au chapitre 1er du titre III du livre IX du code du travail, après l'article L. 931-12, une section II ainsi rédigée :

Section II

"Congé de formation : dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée

"Art. L. 931-13. - Sans préjudice des dispositions de la section I ci-dessus, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente action.

"Art. L. 931-14. - Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter au plus tard douze mois après le terme du contrat.

"Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dans les mêmes conditions, le congé visé au troisième alinéa de l'article L. 931-1 peut être également accordé avant le terme du contrat de travail.

"Art. L. 931-15. - L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes :

"a) vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;

"b) dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

"Pour l'appréciation de l'ancienneté dans la branche professionnelle requise par les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 931-2 du présent code pour l'ouverture du droit au congé de formation, la durée des contrats de travail à durée déterminée est prise en compte, quelles que soient les branches professionnelles dans lesquelles ils ont été exécutés par le salarié.

"Toutefois, pour les salaires relevant, à la date où le congé est demandé, d'entreprises artisanales occupant moins de dix salariés, les durées mentionnées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années, dont huit mois au cours des vingt quatre derniers mois.

"Ces durées sont prises en compte quelles que soient la branche professionnelle et l'entreprise dans lesquelles le salarié a exécuté successivement son activité, selon des modalités fixées par décret.

"L'ancienneté acquise au titre des contrats de travail de type particulier visés au titre VIII du livre IX du présent code, ou conclus avec des jeunes en

cours de scolarité ou d'études supérieures, ne peut être prise en compte pour l'ouverture au droit du congé.

"Art. L. 931-16. - Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire, mentionné à l'article L. 950-2.2, dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquies son droit au congé de formation.

"Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit mentionnées à l'article L. 931-15 sont réunies.

"Art. L. 931-17. - L'organisme paritaire mentionné à l'article L. 931-16 peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens

de l'article L. 900-2 ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

"L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

"En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8.1, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes paritaires sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

"Art. L. 931-18. - Le bénéficiaire du congé a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours du ou des contrats de travail à durée déterminée lui ayant permis de justifier les conditions d'ancienneté de quatre ou huit mois visées à l'article L. 931-15. A défaut de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8.1, ce pourcentage est fixé par décret.

"L'organisme paritaire assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

"Art. L. 931-19. - Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

"L'organisme paritaire verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

"Art. L. 931-20. - Pour financer le congé de formation défini par les dispositions de la présente section, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 950-2, font à l'organisme paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 p. 100 du montant, entendu au sens de l'article 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant toute la durée de leur contrat.

"Ce versement n'est pas dû lorsque le contrat de travail à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée ou lorsqu'il ne donne pas lieu à la prise en compte de l'ancienneté pour l'ouverture du droit au congé de formation.

"Ce versement, distinct de tous les autres auxquels les entreprises sont tenues pour la formation par un texte législatif ou contractuel, est effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au cours de laquelle les contrats de travail à durée déterminée ont pris fin".

"Les sommes sont mutualisées au sein d'une section particulière de l'organisme paritaire concerné".

Art. 26. - Il est créé au sein du chapitre 1er du titre III du livre IX du code du travail, avant l'article L. 931-13, une section III intitulée :

Section III

"Autres congés"

II. - Les articles L. 931-13 et L. 931-14 deviennent respectivement les articles L. 931-21 et L. 931-22.

Art. 27. - Il est inséré, à la fin du premier alinéa de l'article L. 950-2 du code du travail, dans la rédaction résultant de l'article 14 de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail, la phrase suivante :

"Ce pourcentage est fixé à 2 p. 100 pour les entreprises de travail temporaire".

II. - Après les mots : "en 1991, 1992 et 1993", le troisième alinéa de l'article L. 950-2 du code du travail, dans la rédaction résultant de l'article 14 de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 précitée est complété par la phrase suivante :

"Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 0,25 p. 100".

Art. 28. - 1. - A l'article L. 124-16 du code du travail, la référence à l'article L. 930-1 (II et III) du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 931-3 et L. 931-4.

II. - Au même article, les mots : "dans les conditions fixées par l'article L. 442-1" sont remplacés par les mots : "en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice".

III. - A l'article L. 124-17 du code du travail, la référence à l'article L. 930-2 (V, 1°) est remplacée par la référence à l'article L. 931-22 (IV, 1°).

IV. - A l'article L. 124-18 du code du travail, les mots : "dans les conditions fixées à l'article L. 422-1" sont remplacés par les mots : "en ajoutant au

nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice".

TITRE IV

SOUS-TRAITANCE ET PRET DE MAIN-D'OEUVRE ILLICITES

Art. 29. - L'article L. 125-2 du code du travail est ainsi modifié :

1. - Dans le premier alinéa, les mots : "et que cet entrepreneur n'est ni inscrit au registre du commerce, ni immatriculé au répertoire des métiers, ni propriétaire d'un fonds de commerce", sont remplacés par les mots : "et que cet entrepreneur n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal".

II. - Au 1°, au 2° et dans le dernier alinéa, le mot : "insolvabilité est remplacé par le mot : "défaillance".

Art. 30. - Après l'article L. 125-3 du code du travail, il est inséré un article L. 125-3.1 ainsi rédigé :

"Art. L. 125-3.1. - Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment".

Art. 31. - I. - Au premier alinéa de l'article L. 152-2 du code du travail, les mots : "des articles L. 124-1 et L. 125-3" sont remplacés par les mots : "de l'article L. 124-1".

II. - Les trois premiers alinéas de l'article L. 152-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

"Toute infraction aux dispositions des articles L. 125-1 et L. 125-3 est punie d'une amende de 8.000 F. à 40.000 F. La récidive est punie d'une amende de 16.000 F. à 80.000 F. et d'un emprisonnement de quatre mois à douze mois, ou de l'une des ces deux peines seulement.

"Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main d'oeuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

"Sont passibles d'une amende de 16.000 F. à 30.000 F. et d'un emprisonnement de quatre à douze mois ou de l'une de ces deux peines seulement, ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède".*

III. - Au premier alinéa de l'article L. 125-3, la référence à l'article L. 152-2 est remplacée par une référence à l'article L. 152-3.

Art. 32. - Dans l'article L. 200-3 du code du travail, les mots : "inscrits au registre du commerce ou au répertoire des métiers et propriétaire d'un fonds de commerce" sont remplacés par les mots : "propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal".

Art. 33. - Dans l'article L. 200-3 du code du travail, les mots : "l'emploi dans des ateliers" sont remplacés par les mots : "l'emploi dans ses ateliers".

TITRE V

AUTRES DISPOSITIONS

Art. 34. - I. - Dans la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail, après les mots : "des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies" sont insérés les mots : "notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que".

II. - La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est ainsi rédigé : "cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire et du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise".

Art. 35. - I. - Le cinquième alinéa de l'article L. 231-3.1 du code du travail est ainsi complété :

"Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L. 122-3 et au 2° de l'article L. 124-2.3 du présent code, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail".

II. - Le deuxième alinéa de l'article L. 231-3.1 du code du travail est complété par la phrase suivante :

"Ils sont également consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au cinquième alinéa du présent article et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa".

III. - Après le cinquième alinéa de l'article L. 231-3.1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

"Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité".

Art. 36. - L'article L. 231-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3.1".

Art. 37. - I. - Les troisième, quatrième et cinquième phrases de l'avant-dernier alinéa et le dernier alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail sont supprimés.

II. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 432-4.1 ainsi rédigé :

"Art. L. 432-4.1. - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux trois dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre des contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 980-9 et le nombre de contrats de retour à l'emploi prévus à l'article L. 322-4.2. A cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

"Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la majorité des membres du comité le demande.

"Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amenée à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise".

III. - Dans le troisième alinéa de l'article L. 432-1.1, les mots : "l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-4" sont remplacés par les mots : "l'article L. 432-4.1".

Art. 38. - I. - L'article L. 424-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire".

II. - L'article L. 434-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les

charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise".

Art. 39. - 1. - Au troisième alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail, les mots : "de fin de contrat" sont supprimés et la référence à l'article L. 122-3.5 remplacée par la référence L. 122-3.4.

II. - Au troisième alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail, les mots : "de précarité d'emploi" sont supprimés.

III. - Au 2° de l'article L. 341-6.1 du code du travail, les mots : "L. 122-3.5, L. 122-3.8, L. 122-3.9 (deuxième alinéa)" sont remplacés par les mots : "L. 122-3.4, L. 122-3.8, deuxième alinéa".

Art. 40. - Il est inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 241-5.1 ainsi rédigé :

"Art. L. 241-5.1. - Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle définis aux articles L. 411-1 et L. 461-1 est mis, pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice si celle-ci, au moment de l'accident, est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article L. 241-5. En cas de défaillance de cette dernière, ce coût est supporté intégralement par l'employeur. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le juge procède à une répartition différente, en fonction des données de l'espèce.

"Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'entreprise utilisatrice est une collectivité, un établissement ou une entreprise auxquels est accordée l'autorisation d'assumer la charge totale ou partielle de la réparation des accidents du travail en vertu des articles L. 413-13 ou L. 413-14.

"Dans le cas où le salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

"Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et les modalités d'application du présent article et notamment la part du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mise à la charge de l'entreprise utilisatrice ainsi que les documents que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent s'adresser, sur leur demande".

Art. 41. - Il est inséré, dans le code rural, un article 1154-1 ainsi rédigé :

"Art. 1154-1. - Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle définis aux articles 1146 et 1170 est mis, pour partie, à la charge de l'entreprise utilisatrice si celle-ci, au moment de l'accident, est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article 1154. En cas de défaillance de cette dernière, ce coût est supporté intégralement par l'employeur. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le juge procède à une répartition différente, en fonction des données de l'espèce.

"Dans le cas où un salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

"Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et modalités d'application du présent article et notamment la part du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mise à la charge de l'entreprise utilisatrice ainsi que les documents que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent s'adresser sur leur demande".

Art. 42. - Le Gouvernement déposera au Parlement, avant le 31 décembre 1991, un rapport sur l'évolution du volume et des conditions du recours aux formes de travail précaire.

Ce rapport permettra d'apprécier les résultats de l'application des dispositions de la présente loi au regard des objectifs énoncés à l'article 1er, et de déterminer, si ces objectifs n'étaient pas atteints, les mesures législatives correctrices appropriées.

Ce rapport comportera également une étude sur les effets de la répartition dérogatoire des coûts des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Art. 43. - Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats conclus après son entrée en vigueur.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à PARIS, le 12 juillet 1990.

François MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Michel ROCARD

*Le ministre d'Etat, ministre de l'économie
des finances et du budget,*

Pierre BEREGOVOY

Le garde des sceaux, ministre de la justice

Pierre ARPAILLANGE

*Le ministre du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,*

Jean-Pierre SOISSON

Le ministre de l'agriculture et de la forêt

Henri NALLET

(1) Travaux préparatoires : loi n° 90-613.

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 1077 et lettre rectificative n° 1332 : proposition de loi n° 960.

Rapport de M. Alain Vidalies, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1392 ;

Discussion et adoption, après déclaration d'urgence, le 1er juin 1990.

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 344 (1989-1990) ;

Rapport de Mme Hélène Missoffe, au nom de la commission des affaires sociales, n° 382 (1989-1990) ;

Discussion et adoption le 20 juin 1990.

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat en première lecture ;

Rapport de M. Alain Vidalies, au nom de la commission mixte paritaire n° 1520.

Sénat :

Projet de loi ;

Rapport de Mme Hélène Missoffe, au nom de la commission mixte paritaire, n° 427 (1989-1990).

Assemblée nationale

Projet de loi n° 1520 ;

Rapport de M. Alain Vidalies, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1533 ;

Discussion et adoption le 27 juin 1990.

Sénat :

Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, n° 443 (1989-

1990) ;

Rapport de Mme Hélène Missoffe, au nom de la commission des affaires sociales, n° 445 (1989-1990) ;

Discussion et adoption le 29 juin 1990.

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat en nouvelle lecture, n° 1562 ;

Rapport de M. Alain Vidalies, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1563 ;

Discussion et adoption le 29 juin 1990.