

N° 920

N° 364

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2007-2008

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 3 juin 2008

Annexe au procès-verbal de la séance du 3 juin 2008

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE ⁽¹⁾ CHARGÉE DE PROPOSER UN TEXTE SUR
LES DISPOSITIONS RESTANT EN DISCUSSION DU PROJET DE LOI *portant modernisation
du marché du travail*,

PAR M. DOMINIQUE DORD,

Rapporteur,

Député.

PAR M. PIERRE BERNARD-REYMOND,

Rapporteur,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, sénateur, président ; M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président ; M. Pierre Bernard-Reymond, sénateur, M. Dominique Dord, député, rapporteurs.

Membres titulaires : MM. Michel Esneu, Alain Gournac, Mmes Catherine Procaccia, Christiane Demontès, Annie David, sénateurs ; MM. Jean-Frédéric Poisson, Dominique Tian, Jean-Patrick Gille, Jean Mallot, Alain Vidalies, députés.

Membres suppléants : M. Guy Fischer, Mme Françoise Henneron, M. Dominique Leclerc, Mme Raymonde Le Texier, MM. Georges Mouly, Louis Souvet, Jean-Marie Vanlerenberghe, sénateurs ; MM. Benoist Apparu, Jean-Pierre Decool, Bruno Le Maire, Mme Danièle Hoffman-Rispal, MM. Christophe Sirugue, Francis Vercamer, députés.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (13^{ème} législ.) : Première lecture : **743, 789** et T.A. **133**
Deuxième lecture : **879**

Sénat : **302, 306** et T.A. **78** (2007-2008)

SOMMAIRE

Pages

TRAVAUX DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE	5
EXAMEN DES ARTICLES	9
• <i>Article 1^{er}</i> Information des élus du personnel sur le recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim	9
• <i>Article 2</i> Durée de la période d'essai	9
• <i>Article 4</i> Adaptations du droit du licenciement	10
• <i>Article 5</i> Rupture conventionnelle du contrat de travail	10
• <i>Article 6</i> Contrat à durée déterminée à objet défini	15
• <i>Article 8</i> Portage salarial	16
• <i>Article 11</i> Habilitation du Gouvernement à adapter par ordonnance le projet de loi aux marins	18
TEXTE ÉLABORÉ PAR LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE	19
TABLEAU COMPARATIF	29

TRAVAUX DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Mesdames, Messieurs,

Conformément au deuxième alinéa de l'article 45 de la Constitution et à la demande de M. le Premier ministre, une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi portant modernisation du marché du travail s'est réunie le mardi 3 juin 2008 au Sénat.

La commission a d'abord procédé à la désignation de son bureau qui a été ainsi constitué :

- M. Nicolas About, sénateur, président ;
- M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président.

La commission a ensuite désigné :

- M. Pierre Bernard-Reymond, sénateur, rapporteur pour le Sénat ;
- M. Dominique Dord, député, rapporteur pour l'Assemblée nationale.

*

* *

Puis la commission mixte paritaire a procédé à l'examen du texte.

Le président Nicolas About, sénateur, a souligné le grand intérêt que le Sénat porte à ce texte, qui marque une étape importante dans le renforcement du dialogue social.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a rappelé que le projet de loi portant modernisation du marché du travail a été examiné au Sénat les 6 et 7 mai, après son adoption par l'Assemblée nationale, en première lecture, le 29 avril dernier.

Le Sénat a confirmé le bien-fondé du travail de l'Assemblée nationale et a maintenu, à une exception près, les modifications qu'elle a apportées au projet de loi. Il a adopté à son tour une quinzaine d'amendements, en veillant à ne pas remettre en cause l'équilibre de l'accord qui sert de base à ce texte. Toute autre attitude découragerait en effet les efforts entrepris en matière de dialogue social : pourquoi les organisations syndicales et patronales s'engageraient-elles dans des négociations difficiles si le fruit de leurs discussions est ensuite ignoré par les parlementaires ? Le Parlement ne doit cependant pas renoncer à sa mission d'amélioration des textes et conserve la possibilité de procéder à certains aménagements ou d'apporter des compléments.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a ensuite présenté les principales modifications apportées par le Sénat :

- à l'article 1^{er}, un amendement prévoit que l'employeur devra informer les élus du personnel non seulement sur le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats d'intérim mais également sur le recours aux contrats conclus avec les sociétés de portage salarial ;

- au sujet de la période d'essai, le Sénat a adopté trois modifications de fond : d'abord, pour prévoir que la possibilité de renouveler la période d'essai est mentionnée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement du salarié ; ensuite pour que les salariés en CDD bénéficient d'un délai de prévenance lorsque leur contrat est rompu en cours de période d'essai, à condition que celle-ci dure au moins une semaine ; enfin, pour ramener le délai de prévenance à vingt-quatre heures lorsque le salarié est présent depuis moins de huit jours dans l'entreprise ;

- à l'article 4, le Sénat est revenu sur une modification votée par l'Assemblée nationale qui tendait à rendre obligatoire la motivation de la dénonciation du reçu pour solde de tout compte ; il a considéré que cette disposition serait porteuse d'incertitudes juridiques et source de contentieux et donc contraire à la philosophie générale du projet de loi, qui vise au contraire à sécuriser les procédures ;

- en matière de rupture conventionnelle du contrat de travail, le Sénat a adopté trois amendements de fond : en premier lieu, pour fixer à quinze jours ouvrables, et non pas calendaires, le délai accordé à l'administration pour instruire la demande d'homologation ; en second lieu, pour réduire la durée des éventuelles procédures judiciaires, en donnant compétence au conseil de prud'hommes pour statuer en premier et dernier ressort ; enfin, pour écarter la compétence du conseil de prud'hommes lorsque c'est un avocat salarié qui a rompu son contrat de travail ; ces salariés bénéficient en effet, depuis 1990, d'un régime juridique spécifique, qui attribue compétence au bâtonnier pour connaître de ce type de litiges ;

- une précision a été apportée au régime du CDD à objet défini, afin de lever une difficulté d'interprétation : dans sa rédaction initiale, le projet de loi indiquait que le contrat pouvait être rompu à sa date anniversaire, donc

éventuellement au bout de douze mois, mais aussi que sa durée était au moins de dix-huit mois ; dans un souci de conciliation, il est proposé que le contrat puisse être rompu au bout de dix-huit mois, puis au deuxième anniversaire de sa conclusion ;

- sur la question complexe du portage salarial, le Sénat a apporté deux modifications notables : la première pour autoriser les entreprises d'intérim à exercer l'activité de portage ; la seconde pour rendre obligatoire la consultation des organisations représentant les entreprises de portage salarial avant la conclusion de l'accord qui doit être négocié par le secteur de l'intérim ;

- enfin, le Sénat a adopté, à l'initiative du Gouvernement, un amendement qui l'habilite à adapter, par ordonnance, le projet de loi au cas particulier des marins.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a rappelé que le projet de loi constitue une première application positive de la loi de modernisation du dialogue social, qui prévoit qu'une négociation entre partenaires sociaux précède la délibération politique. La démarche de transposition de l'accord des partenaires sociaux qui a ainsi été engagée a suscité, au moins dans un premier temps, des interrogations, voire une certaine méfiance.

Pour rassurer les organisations patronales et syndicales, qui redoutaient que les parlementaires ne dénaturent le contenu de leur accord par l'adoption de nombreux amendements, l'Assemblée nationale a veillé à respecter scrupuleusement la lettre et l'esprit de l'accord. Elle a introduit des dispositions qui figurent dans l'accord mais que le Gouvernement n'avait pas jugé utile de mentionner dans le projet de loi initial, par exemple pour indiquer que le contrat à durée indéterminée est la forme normale « *et générale* » de la relation de travail et surtout, ce qui constitue une mesure particulièrement importante, pour garantir le droit des salariés à bénéficier de l'assurance chômage en cas de rupture conventionnelle de leur contrat de travail. Elle a par ailleurs précisé, à l'initiative de MM. Jean-Frédéric Poisson et Dominique Tian, les obligations réciproques d'information de l'employeur et du salarié lorsqu'ils décident de se faire assister par un tiers lors de la négociation de la convention de rupture et prévu, sur la proposition de M. Francis Vercamer, une période d'essai pour les contrats « nouvelles embauches » (CNE) requalifiés de droit en contrats à durée indéterminée (CDI).

Afin de préserver le large consensus qui a présidé jusqu'ici à l'élaboration de ce texte, il est indispensable que la commission mixte paritaire reste fidèle au compromis dégagé par les partenaires sociaux.

Le président Nicolas About, sénateur, a souhaité que les prochains textes venant transposer un accord des partenaires sociaux se conforment au même principe.

M. Jean-Patrick Gille, député, a indiqué que le groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche (SRC), qui a eu une attitude constructive lors des débats et s'est abstenu au moment du vote, espère ne pas avoir à regretter son choix : le climat social s'est en effet tendu depuis les annonces faites par le Gouvernement en matière de réforme du droit de la durée du travail.

S'agissant de la modernisation du marché du travail, il convient de rester fidèle au texte de l'accord national interprofessionnel (ANI). Or, le Sénat s'en est écarté sur un point majeur en décidant que le conseil de prud'hommes statuerait en premier et dernier ressort sur les recours relatifs à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Cette mesure, proposée à l'Assemblée nationale, y avait été rejetée par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Il est nécessaire de revenir, sur ce point, au texte de l'Assemblée nationale ; le choix qu'opérera la commission mixte paritaire à cet égard sera déterminant pour le vote du groupe SRC sur l'ensemble du projet de loi.

En outre, des ambiguïtés subsistent concernant le régime du contrat à durée déterminée à objet défini : un salarié titulaire de ce contrat pourra-t-il le rompre s'il a trouvé un emploi en CDI ? Sur la question du portage salarial enfin, il n'est pas certain que la rédaction adoptée par le Sénat réponde à toutes les inquiétudes.

A l'issue de ce débat, la commission mixte paritaire est passée à l'examen des articles restant en discussion.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Information des élus du personnel sur le recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim

La commission mixte paritaire a *adopté* un amendement rédactionnel présenté par **M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat**, tendant à substituer le terme d'« *entreprise* » de portage salarial à celui de « *société* » de portage salarial, puis elle a *adopté* l'article 1^{er} ainsi rédigé.

Article 2

Durée de la période d'essai

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a présenté un amendement tendant à supprimer la disposition votée par le Sénat introduisant un délai de prévenance en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée (CDD) pendant la période d'essai.

Il a fait observer que l'ANI ne traite pas de la question de la période d'essai des salariés en CDD et que cette exclusion a été voulue par les partenaires sociaux. Sur le fond, dans la mesure où les CDD sont souvent courts, notamment pour les emplois saisonniers, un délai de prévenance apparaît excessivement contraignant. De plus, la période d'essai applicable à un CDD ne dépasse pas un mois, alors qu'elle pourra avec la présente loi atteindre huit mois en cas de conclusion d'un CDI, et il n'est donc pas anormal que les garanties de procédure soient plus importantes s'agissant de l'essai en CDI. Enfin, les conséquences de la fin de la période d'essai ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'un CDI ou d'un CDD, la rupture unilatérale d'un CDD étant pratiquement impossible après l'expiration de la période d'essai ; il convient donc de ne pas réduire de fait cette période par un délai de prévenance afin que l'employeur comme le salarié puissent user jusqu'au terme de cette période de leur capacité de rupture unilatérale du contrat.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a déclaré partager le souci de respecter l'accord des partenaires sociaux, afin de conforter le dialogue social. Toutefois, il est important que le Parlement

conserve la faculté de fixer des orientations et de procéder à des avancées législatives. Or, l'amendement voté par le Sénat prolonge les stipulations de l'ANI et les partenaires sociaux n'ont émis aucune protestation après son adoption.

M. Alain Vidalies, député, a jugé l'amendement voté par le Sénat conforme à l'esprit de l'ANI et affirmé que les partenaires sociaux l'ont perçu comme une avancée.

Prenant acte des positions des intervenants, **M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, a *retiré* son amendement.

La commission mixte paritaire a *adopté* cet article dans la rédaction du Sénat.

Article 4

Adaptations du droit du licenciement

La commission mixte paritaire a *adopté* cet article dans la rédaction du Sénat.

Article 5

Rupture conventionnelle du contrat de travail

La commission mixte paritaire a d'abord *adopté* un amendement présenté par **MM. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat**, et **Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, tendant à apporter une précision rédactionnelle, afin de sécuriser la rupture conventionnelle par rapport au droit du licenciement économique.

M. Jean-Patrick Gille, député, a présenté un amendement disposant que chacune des parties envoie le formulaire de rupture conventionnelle à la direction départementale du travail plutôt que de s'en remettre à la partie la plus diligente. Dans sa rédaction actuelle, le projet de loi n'indique pas clairement qui doit prendre l'initiative d'envoyer le formulaire, ce qui pourrait être source de difficultés.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a rappelé que l'Assemblée nationale a rejeté cet amendement lorsqu'elle a examiné le projet de loi, au motif qu'il permettrait à l'une des parties de bloquer la procédure d'homologation – que se passe-t-il si un seul des deux signataires saisit l'administration ? –, et a confirmé son avis défavorable.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, s'étant également déclaré défavorable à l'amendement, la commission mixte paritaire l'a *rejeté*.

Puis **M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, a présenté un amendement visant à ramener à quinze jours calendaires le délai accordé à la direction départementale du travail pour procéder à l'homologation de la convention de rupture. Certes, le délai de quinze jours ouvrables fixé par le Sénat laisse un peu plus de temps à l'administration pour examiner les dossiers, mais il serait plus simple de retenir une durée de quinze jours calendaires, car cette durée est celle prévue pour l'exercice du droit de rétractation et le décompte en jours calendaires est plus facile.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a estimé qu'un délai de quinze jours calendaires est vraiment très bref et risque de donner l'impression qu'on ne veut pas laisser l'administration examiner tous les dossiers. Le délai de quinze jours ouvrables retenu par le Sénat résulte d'ailleurs d'un compromis, certains sénateurs ayant émis le souhait d'allonger encore davantage cette période. Les fonctionnaires de la direction départementale du travail ne travaillant pas le dimanche, il est préférable de fixer le délai en tenant compte des seuls jours ouvrables.

M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président, a fait observer que le code du travail fixe souvent des durées en jours calendaires ; la computation en jours calendaires est plus conforme au droit du travail, plus simple et apporte plus de sécurité juridique.

Mme Catherine Procaccia, sénateur, a répondu que le terme de jours ouvrables est beaucoup plus utilisé dans le monde de l'entreprise que celui de jours calendaires et qu'il est donc préférable de maintenir la rédaction du Sénat.

Mme Christiane Demontès, sénatrice, a confirmé que la notion de jours ouvrables est plus claire, outre qu'elle accorde un délai supplémentaire à l'administration ; toutefois, si le rapporteur de l'Assemblée nationale tient au mot de calendaire, un compromis pourrait être trouvé en fixant le délai à vingt et un jours...

Le président Nicolas About, sénateur, a souligné que l'examen du texte en séance publique au mois de mai a conduit les sénateurs à être sensibles aux conséquences des jours fériés.

M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président, a noté que les délais fixés dans le code du travail, par exemple en matière d'autorisation du licenciement des salariés protégés, sont bien exprimés en jours calendaires.

Mme Catherine Procaccia, sénateur, a regretté que la recodification du code du travail n'ait pas été mise à profit pour procéder à une harmonisation en exprimant tous ces délais en jours ouvrables.

Sensible au souci de simplicité exprimé par M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président, **M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat**, a cependant estimé qu'il convient d'abord de donner à l'administration un délai suffisant pour remplir sa mission.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a demandé comment le lundi de Pentecôte devrait être pris en compte dans ce cadre.

Mme Catherine Procaccia, sénateur, a indiqué avoir interrogé sur ce point le ministère du travail, qui a répondu que le lundi de Pentecôte n'est plus un jour ouvrable. En ce qui concerne le problème particulier qui se pose quand le 1^{er} mai coïncide avec le jour de l'Ascension, comme ce fut le cas cette année, le ministère a considéré qu'il faut alors tenir compte des stipulations des conventions collectives.

Au regard des positions exprimées, **M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, a *retiré* son amendement.

Mme Christiane Demontès, sénatrice, a présenté un amendement tendant à supprimer la disposition introduite par le Sénat qui donne compétence au conseil de prud'hommes pour statuer en premier et dernier ressort sur les litiges relatifs à la rupture conventionnelle. En effet, cette mesure, qui ne figure pas dans l'ANI et dont la constitutionnalité est discutable, prive les salariés de la possibilité de faire appel et vise à prémunir les employeurs de tout risque de sanction.

Mme Annie David, sénatrice, a présenté un amendement identique, en soulignant le risque de contrariété entre la disposition votée par le Sénat et le droit au procès équitable garanti par la Convention européenne des droits de l'homme, qui n'admet que très exceptionnellement qu'il puisse être dérogé au droit de faire appel des décisions de justice. On peut d'ailleurs également s'interroger sur la compatibilité de cette disposition avec le principe d'unicité de l'instance prud'homale, qui prévoit que toutes les demandes dérivant d'un même contrat de travail doivent faire l'objet d'une seule instance.

M. Alain Vidalies, député, a indiqué que le groupe SRC émettra un vote négatif sur l'ensemble du texte si la disposition supprimant l'appel, votée au Sénat, est maintenue. Affirmer la compétence en premier et dernier ressort du conseil de prud'hommes pose un problème pratique, compte tenu du principe d'unicité de l'instance et cette mesure risque d'être condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme, qui ne saurait accepter que l'on porte atteinte au droit des justiciables de faire appel dans le seul but d'accélérer la procédure. En outre, il est vraisemblable que le contentieux de la rupture conventionnelle portera essentiellement sur la sanction d'éventuels vices du consentement, dol ou violence par exemple, que les conseils de prud'hommes sont peu habitués à examiner, ce qui rend d'autant plus indispensable le contrôle de la cour d'appel.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, s'est déclaré défavorable à ces amendements, qui vont à l'encontre de l'objectif de construction d'une véritable « flexisécurité ». Pour sécuriser la rupture du contrat de travail, il faut éviter que les recours en justice ne se prolongent pendant des années. Les droits des justiciables sont garantis puisqu'ils conservent la possibilité de porter l'affaire devant la Cour de cassation.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a indiqué qu'il a défendu devant la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale un amendement identique à celui adopté par le Sénat. Il a déclaré comprendre les critiques émises par certains de ses collègues sur cette disposition mais s'est aussi demandé s'ils ne cherchent pas surtout un motif pour s'opposer à l'ensemble du texte.

La rupture conventionnelle est, par construction, décidée d'un commun accord entre les parties et les litiges devraient donc être rares. Par ailleurs, la procédure de rupture est entourée de solides garanties : délai de rétractation puis homologation par l'administration, qui constitue un premier contrôle, de sorte que, même en l'absence d'appel, on aurait trois degrés de contrôle. De plus, l'absence d'appel réduira de deux ans la durée des procédures, ce qui n'est pas négligeable. Enfin, la question de la conformité ou non à l'ANI n'est pas pertinente : la compétence des juridictions est une question d'ordre public sur laquelle il n'appartient pas aux partenaires sociaux de se prononcer, mais au seul législateur.

M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président, a déclaré partager l'avis des deux rapporteurs. Toutefois, dans la société médiatique actuelle, il faut tenir compte des critiques qui ne manqueront de s'exprimer si cette disposition est maintenue.

Estimant qu'il sera de toute façon difficile d'échapper à la critique, **le président Nicolas About, sénateur**, s'est dit favorable au maintien du texte du Sénat qui constitue un élément d'équilibre avec la disposition précédemment validée par la commission mixte paritaire qui porte à quinze jours ouvrables le délai d'homologation de la convention.

M. Jean-Patrick Gille, député, a indiqué que le groupe SRC s'était déjà opposé à cette mesure lorsqu'elle avait été discutée en commission à l'Assemblée nationale et a salué la sagesse de la position du président Pierre Méhaignerie. Il a souligné l'hostilité des syndicats à cette disposition, qui est perçue comme une remise en cause de l'ANI ouvrant la voie à d'autres atteintes au droit des justiciables de porter leur affaire devant la cour d'appel.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, s'est dit sensible à la préoccupation tactique du président Pierre Méhaignerie, qui tient compte du climat social actuel. Il convient toutefois d'affirmer avec fermeté les principes directeurs de la politique de « flexisécurité » afin de donner au projet de loi son plein effet.

M. Jean-Frédéric Poisson, député, a estimé qu'il est effectivement possible de s'écarter, sur un sujet comme celui-ci, de la lettre de l'accord. Cependant, est-il justifié d'introduire un régime particulier pour la rupture conventionnelle alors que les justiciables disposent habituellement, en matière contractuelle, du droit de faire appel ? Connaît-on tous les effets juridiques d'une telle dérogation au droit des transactions ? En outre, les salariés auront-ils envie de négocier une rupture conventionnelle s'ils ont le sentiment que cette procédure offre peu de garanties en cas de recours ?

M. Benoist Apparu, député, a indiqué ne pas comprendre les motivations de la disposition votée par le Sénat, qui s'écarte franchement des stipulations de l'ANI. Le droit de faire appel est un principe général du droit que les partenaires sociaux n'ont pas souhaité remettre en cause. Dans le cadre de la politique de « flexisécurité », il convient d'apporter de la flexibilité aux entreprises et de la sécurité aux salariés ; or, la rédaction du Sénat réduit les garanties accordées aux salariés. Ne serait-ce que pour des raisons tactiques et par égard pour les partenaires sociaux, il paraîtrait judicieux de revenir sur ce texte et d'adopter les amendements de suppression présentés.

M. Alain Vidalies, député, a confirmé qu'un régime contentieux exorbitant du droit commun risque de dissuader les salariés d'accepter une rupture conventionnelle. Si la nouvelle procédure doit apparaître comme une forme « normale » de rupture, il ne faut pas la soumettre à des règles contentieuses d'exception.

Mme Catherine Proccaccia, sénateur, a estimé que le rétablissement de l'appel risque de nuire, au contraire, au développement de la rupture conventionnelle : les chefs d'entreprise ne voudront pas utiliser cette procédure si elle peut déboucher sur d'interminables actions en justice.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a contesté l'affirmation selon laquelle la flexibilité serait uniquement du côté des entreprises et la sécurité du côté des salariés. En réalité, il faut apporter de la flexibilité et de la sécurité tant aux salariés qu'aux employeurs. Dans un pays comme le Danemark, la rupture du contrat de travail est plus souvent négociée à l'initiative du salarié que de l'employeur.

M. Pierre Méhaignerie, député, vice-président, a alors demandé une suspension de séance.

A l'issue de cette suspension de séance, la commission mixte paritaire a *adopté* les deux amendements identiques de suppression.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a ensuite présenté un amendement tendant à limiter à douze mois, à compter de la date d'homologation de la convention, le délai de recours pour contester la rupture conventionnelle.

En réponse à **Mme Annie David, sénatrice**, qui a demandé si cet amendement avait un lien avec la proposition de loi portant réforme de la prescription en matière civile déposée par Jean-Jacques Hyst, sénateur, **le président Nicolas About, sénateur**, a précisé qu'il s'agit de deux sujets différents.

Suivant l'avis favorable de **M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, la commission mixte paritaire a *adopté* cet amendement.

Elle a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel présenté par **MM. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, et Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale.**

Puis **Mme Christiane Demontès, sénatrice,** a présenté un amendement tendant à subordonner l'entrée en vigueur de l'article 5 au renouvellement de la convention d'assurance chômage. Bien que le texte affirme le droit des salariés à percevoir des allocations chômage en cas de rupture conventionnelle de leur contrat de travail, il demeure des incertitudes sur le financement de cette mesure.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a estimé que le fait d'inscrire dans la loi le droit des salariés à bénéficier des allocations chômage constitue une garantie suffisante et que cet amendement est donc inutile.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a indiqué que le Sénat avait rejeté un amendement identique pour les mêmes raisons.

Suivant l'avis défavorable des deux rapporteurs, la commission mixte paritaire a *rejeté* l'amendement, puis elle a *adopté* l'article 5 ainsi rédigé.

Article 6

Contrat à durée déterminée à objet défini

M. Alain Vidalies, député, a présenté un amendement prévoyant que le contrat à durée déterminée à objet défini ne peut être utilisé pour répondre à un accroissement temporaire d'activité. Il a souligné que cette précision, qui est de nature à éviter des abus, figure d'ailleurs dans l'ANI.

MM. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, et Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, ont rappelé que cet amendement avait déjà été rejeté à l'Assemblée nationale et au Sénat, car il est inutile, et ont tous deux émis un avis défavorable.

M. Jean-Patrick Gille, député, a noté qu'il s'agit pourtant de la reprise littérale d'une stipulation de l'ANI. Il a ensuite demandé si un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini aurait le droit de rompre son contrat dans le cas où il serait embauché en CDI dans une autre entreprise, comme l'autorisent les dispositions applicables au CDD de droit commun.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a estimé qu'il devrait pouvoir le faire, dans la mesure où les règles générales applicables au CDD s'appliquent aussi à ce contrat, sous réserve des dispositions particulières prévues dans le projet de loi.

La commission mixte paritaire a *rejeté* l'amendement.

La commission mixte paritaire a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel présenté par **MM. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat**, et **Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, remplaçant les termes de « *cause réelle et sérieuse* » de rupture par ceux de « *motif réel et sérieux* ».

Puis la commission mixte paritaire a *adopté* l'article 6 ainsi rédigé.

Article 8 **Portage salarial**

La commission mixte paritaire a d'abord adopté un amendement présenté par **MM. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat**, et **Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, rectifiant la numérotation de l'article introduit dans le code du travail pour définir le portage salarial.

Puis **M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale**, a présenté un amendement visant à supprimer la disposition adoptée par le Sénat qui autorise les entreprises de travail temporaire à exercer l'activité de portage salarial. Cet amendement de suppression est motivé par le souci de respecter l'ANI, qui ne prévoit pas une telle disposition. Autoriser dès à présent les entreprises d'intérim à faire du portage salarial conduirait, en outre, à anticiper sur le résultat de la négociation qui doit s'ouvrir pour organiser cette activité. Certains craignent même que la disposition votée par le Sénat ne soit interprétée comme conférant un monopole aux sociétés d'intérim.

M. Jean-Frédéric Poisson, député, a souligné qu'il serait curieux que le Parlement légalise cette activité alors même que les négociations ne sont pas entamées. Le Gouvernement a, de plus, affirmé sa volonté de faire respecter les intérêts des entreprises de portage.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a rappelé que le portage est pratiqué depuis une vingtaine d'années dans un contexte de très grande insécurité juridique. Les partenaires sociaux ont confié à la branche de l'intérim le soin d'organiser cette activité. Dès lors, n'est-il pas illogique de dire aux entreprises d'intérim qu'elles peuvent organiser le portage mais qu'elles ne peuvent exercer cette activité ? En contrepartie, afin de rassurer les entreprises de portage qui redoutent la puissance des entreprises d'intérim, le Sénat a obtenu que celles-là soient obligatoirement consultées lors de la négociation qui va organiser leur activité.

Mme Catherine Procaccia, sénateur, a estimé que les arguments avancés par les deux rapporteurs sont également convaincants. Cependant, il existe bien une différence entre les activités de portage salarial et d'intérim et on peut craindre que le secteur de l'intérim n'ignore les intérêts des entreprises

de portage. A la réflexion, l'adoption de l'amendement de suppression paraît préférable.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a déclaré ne pas comprendre la logique qui conduit à confier à un secteur le soin d'organiser le portage sans autoriser les entreprises qui en relèvent à exercer cette activité. On peut légitimement penser que cette volonté d'écarter l'intérim de l'activité de portage sera démentie par les faits.

La commission mixte paritaire a *adopté* l'amendement de suppression.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a ensuite présenté un amendement tendant à supprimer la disposition adoptée par le Sénat qui prévoit une consultation des organisations « *représentant* » les entreprises de portage salarial avant la conclusion de l'accord organisant leur activité. Outre que cet amendement, qui revient également au texte voté par l'Assemblée nationale, équilibre celui qui vient d'être adopté par la commission mixte paritaire, on peut s'interroger sur la portée juridique de cette obligation de consultation et sur l'identité des organisations habilitées à représenter les entreprises de portage. Les entreprises d'intérim se sont engagées, par écrit, à consulter les entreprises de portage et il serait plus prudent de s'en tenir à cet engagement.

Le président Nicolas About, sénateur, a confirmé que le syndicat des entreprises de travail temporaire, Prisme (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi), s'est engagé à consulter les entreprises de portage salarial, ce qui revient à leur accorder une certaine forme de reconnaissance.

M. Jean-Frédéric Poisson, député, a estimé qu'il y a derrière le présent article 8 des enjeux économiques considérables ; il s'agit de savoir qui contrôlera le portage salarial, activité qui est rentable. Comme les relations entre Prisme et les fédérations d'entreprises de portage s'apparentent à la guerre entre le pot de terre et le pot de fer, le législateur doit s'efforcer de rééquilibrer le rapport de force. Dans ces conditions, il serait souhaitable que le rapporteur pour l'Assemblée nationale retire son amendement.

M. Pierre Bernard-Reymond, rapporteur pour le Sénat, a jugé qu'il est indispensable, moralement, d'associer les entreprises de portage à la négociation, même si l'avenir de leur activité réside peut-être dans sa prise en charge par le secteur de l'intérim. L'engagement de Prisme n'offre de ce point de vue pas assez de garanties.

M. Dominique Dord, rapporteur pour l'Assemblée nationale, a alors *retiré* son amendement.

Puis la commission mixte paritaire a *adopté* l'article 8 ainsi rédigé.

Article 11

**Habilitation du Gouvernement à adapter par ordonnance
le projet de loi aux marins**

La commission mixte paritaire a *adopté* cet article dans la rédaction du Sénat.

*

* *

**La commission mixte paritaire a ensuite adopté l'ensemble du
texte ainsi élaboré et figurant ci-après.**

TEXTE ÉLABORÉ PAR LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

PROJET DE LOI PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Article 1^{er}

(Texte élaboré par la commission mixte paritaire)

I. - L'article L. 1221-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. » ;

2° Dans le dernier alinéa, les mots : « il peut » sont remplacés par les mots : « le contrat de travail peut ».

II. - Le livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2313-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. » ;

2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une

entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. » ;

3° L'article L. 2323-51 est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. »

Article 2

(Texte du Sénat)

I. - Le chapitre I^{er} du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4*

« **Période d'essai**

« *Art. L. 1221-19.* - Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

« 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

« 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

« 3° Pour les cadres, de quatre mois.

« *Art. L. 1221-19-1.* - La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

« *Art. L. 1221-20.* - La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

« La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

« 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

« 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

« 3° Huit mois pour les cadres.

« *Art. L. 1221-21.* - Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-20 ont un caractère impératif, à l'exception :

« - de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° du portant modernisation du marché du travail ;

« - de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° du précitée ;

« - de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

« *Art. L. 1221-22.* - La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

« *Art. L. 1221-23.* - En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

« *Art. L. 1221-24.* - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-23 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

« 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

« 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

« 3° Deux semaines après un mois de présence ;

« 4° Un mois après trois mois de présence.

« La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

« *Art. L. 1221-25.* - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. »

II. - Les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de la présente loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

.....

Article 4

(Texte du Sénat)

Le titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1232-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1232-1.* - Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre.

« Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. » ;

2° L'article L. 1233-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-2.* - Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre.

« Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. » ;

3° L'article L. 1234-9 est ainsi modifié :

a) Dans le premier alinéa, les mots : « deux ans » sont remplacés par les mots : « une année » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

c) Dans la première phrase du dernier alinéa, après le mot : « calcul », sont insérés les mots : « de cette indemnité » ;

4° L'article L. 1234-20 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1234-20.* - Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

« Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Article 5

(Texte élaboré par la commission mixte paritaire)

I. - Dans l'article L. 1231-1 du code du travail, après les mots : « ou du salarié », sont insérés les mots : « ou d'un commun accord ».

I bis. - Dans le second alinéa de l'article L. 1233-3 du même code, après les mots : « du contrat de travail », sont insérés les mots : « , à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, ».

II. - Après la section 2 du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du même code, il est inséré une section 3 ainsi rédigée :

« *Section 3*

« ***Rupture conventionnelle***

« *Art. L. 1237-11.* - L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

« La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

« *Art. L. 1237-12.* - Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

« 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

« 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

« Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

« L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

« *Art. L. 1237-13.* - La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

« Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

« À compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

« *Art. L. 1237-14.* - À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative,

avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

« L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

« La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

« L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

« *Art. L. 1237-15.* - Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV, à la section 1 du chapitre I^{er} et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

« *Art. L. 1237-16.* - Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant :

« 1^o Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

« 2^o Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

II *bis.* - Dans les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du même code, après les mots : « d'emploi », sont insérés les mots : « ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants ».

III. - Le 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts est complété par un 6^o ainsi rédigé :

« 6^o La fraction des indemnités prévues à l'article L. 1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

« a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son

contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

« b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ; ».

IV. - Dans le douzième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et dans le troisième alinéa de l'article L. 741-10 du code rural, les mots : « de départ volontaire » sont remplacés par les mots : « versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens de l'article L. 1237-13 du code du travail, et les indemnités de départ volontaire ».

V. - Dans le dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « ou de la convention de rupture, de l'homologation ou du refus d'homologation de cette convention ».

Article 6

(Texte élaboré par la commission mixte paritaire)

Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trente-six mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise.

L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise définit :

1° Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

3° Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Ce contrat est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail, à l'exception des dispositions spécifiques fixées par le présent article.

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

- 1° La mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- 2° L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- 3° Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- 4° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 5° L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- 6° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- 7° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de cinq ans à compter de la publication de la présente loi.

À l'issue de cette période, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport, établi après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce contrat et sur son éventuelle pérennisation.

.....

Article 8

(Texte élaboré par la commission mixte paritaire)

I. - Le chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 7 ainsi rédigée :

« Section 7

« Portage salarial

« Art. L. 1251-64. - Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. »

II. - Dans le 1^o de l'article L. 8241-1 du code du travail, après les mots : « au travail temporaire, », sont insérés les mots : « au portage salarial, ».

II bis. - *Supprimé par la commission mixte paritaire.....*

III. - Par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail et pour une durée limitée à deux ans à compter de la publication de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu, le portage salarial.

.....

Article 11

(Texte du Sénat)

Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé, au plus tard le dernier jour du douzième mois suivant la publication de la présente loi, à prévoir par ordonnance, dans le code du travail maritime, les mesures d'adaptation et les dispositions de cohérence nécessaires à l'application de la présente loi aux personnes exerçant la profession de marin.

Le projet de loi de ratification de cette ordonnance est déposé devant le Parlement, au plus tard, le dernier jour du deuxième mois suivant sa publication.

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture
Projet de loi portant modernisation du marché du travail	Projet de loi portant modernisation du marché du travail
Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
I. - L'article L. 1221-2 du code du travail est ainsi modifié :	I. - Non modifié
1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :	
« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. » ;	
2° Dans le dernier alinéa, les mots : « il peut » sont remplacés par les mots : « le contrat de travail peut ».	
II. - Le livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :	II. - Alinéa sans modification
1° L'article L. 2313-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :	1° Alinéa sans modification
« En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. » ;	« En appel, au titre déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire <i>ou à des contrats conclus avec une société de por- tage salarial.</i> » ;
2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :	2° Alinéa sans modification
« À cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. » ;	« À appel, au ti- tre déterminée, à des contrats de mission conclus avec une en- treprise de travail temporaire <i>ou à des contrats conclus avec une société de portage salarial.</i> » ;
3° L'article L. 2323-51 est complété par un 3° ainsi rédigé :	3° Alinéa sans modification
« 3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. »	« 3° Des appel, au ti- tre déterminée, à des contrats de mission conclus avec une en- treprise de travail temporaire <i>ou à des contrats conclus avec une société de portage salarial.</i> »

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

Article 2

I. - Le chapitre I^{er} du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4
« Période d'essai

« Art. L. 1221-19. - Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

« 1° Pour les ouvriers et les employés de deux mois ;

« 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens de trois mois ;

« 3° Pour les cadres de quatre mois.

« Art. L. 1221-19-1 (nouveau). - La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

« Art. L. 1221-20. - La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois et que si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

« La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

« 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

« 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

« 3° Huit mois pour les cadres.

« Art. L. 1221-21. - Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-20 ont un caractère impératif à l'exception :

« - de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° du portant modernisation du marché du travail ;

« - de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° du portant modernisation du marché du travail ;

« - de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

« Art. L. 1221-22. - La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engage-

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

Article 2

I. - Alinéa sans modification

Division
et intitulé sans modification

« Art. L. 1221-19. - Alinéa sans modification

« 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

« 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

« 3° Pour les cadres, de quatre mois.

« Art. L. 1221-19-1. - Non modifié

« Art. L. 1221-20. - La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet ... renouvellement.

Alinéa sans modification

« 1° Non modifié

« 2° Non modifié

« 3° Non modifié

« Art. L. 1221-21. - Les ...

... impératif, à l'exception :

Alinéa sans modification

« - de ...

du

précitée ;

Alinéa sans modification

... loi n°

« Art. L. 1221-22. - La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

ment ou le contrat de travail.

« *Art. L. 1221-23.* - En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

« *Art. L. 1221-24.* - Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-23, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

« 1° Quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;

« 2° Deux semaines après un mois de présence ;

« 3° Un mois après trois mois de présence.

« La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

« *Art. L. 1221-25.* - Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. »

II. - Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1221-21 du code du travail, les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de la présente loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

ment *stipulées* dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

« *Art. L. 1221-23.* - Non modifié

« *Art. L. 1221-24.* - Lorsqu'il ...

... L. 1221-23 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié inférieur à :

« 1° *Vingt-quatre heures en deçà de huit jours* de présence ;

« 2° (*nouveau*) *Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence* ;

« 3° Deux semaines après un mois de présence ;

« 4° Un mois après trois mois de présence.

Alinéa sans modification

« *Art. L. 1221-25.* - Lorsqu'il ...

... heures. *Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.* »

II. - *Les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de la présente loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.*

Article 3

..... Conforme

Article 4

Le titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1232-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1232-1.* - Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre.

Article 4

Alinéa sans modification

1° Non modifié

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

« Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. » ;

2° L'article L. 1233-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-2.* - Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre.

« Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. » ;

3° L'article L. 1234-9 est ainsi modifié :

a) Dans le premier alinéa, les mots : « deux ans » sont remplacés par les mots : « une année » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

c) (*nouveau*) Dans la première phrase du dernier alinéa, après le mot : « calcul », sont insérés les mots : « de cette indemnité » ;

4° L'article L. 1234-20 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1234-20.* - Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

« Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé de manière écrite et motivée dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Article 5

I. - Dans l'article L. 1231-1 du code du travail, après les mots : « ou du salarié », sont insérés les mots : « ou d'un commun accord ».

I bis (nouveau). - Dans l'article L. 1233-3 du même code, après les mots : « du contrat de travail », sont insérés les mots : « à l'initiative de l'employeur et ».

II. - Après la section 2 du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du même code, il est inséré une section 3 ainsi rédigée :

**« Section 3
« Rupture conventionnelle**

« *Art. L. 1237-11.* - L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

« La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

2° Non modifié

3° Non modifié

4° Alinéa sans modification

« *Art. L. 1234-20.* - Alinéa sans modification

« Le ... dans les six mois ... » ... dénoncé

... qui y sont mentionnées. »

Article 5

I. - Non modifié

I bis. - Dans le *second alinéa* de l'article L. 1233-3 ... travail », sont insérés ... et ».

II. - Alinéa sans modification

**Division
et intitulé sans modification**

« *Art. L. 1237-11.* - Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

« Les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle visée à la présente section bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans des conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par l'autorité administrative compétente.

« Art. L. 1237-12. - Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

« 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

« 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

« Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

« Art. L. 1237-13. - La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

« Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

« À compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

« Art. L. 1237-14. - À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

Alinéa supprimé

« Art. L. 1237-12. - Alinéa sans modification

« 1° Non modifié

« 2° Non modifié

Alinéa sans modification

« L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

« Art. L. 1237-13. - Non modifié

« Art. L. 1237-14. - Alinéa sans modification

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

« L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

« La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

« L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

« Art. L. 1237-15. - Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV, à la section 1 du chapitre I^{er} et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

« Art. L. 1237-16. - Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant :

« 1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

« 2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

III. - Le 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° La fraction des indemnités prévues à l'article L. 1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

« a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

« L'autorité ...

... quinze jours *ouvrables*, à compter ...

... dessaisie.

Alinéa sans modification

« L'homologation ...

... prud'hommes, *qui statue en premier et dernier ressort*, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

« Art. L. 1237-15. - Non modifié

« Art. L. 1237-16. - Non modifié

II bis (nouveau). - Dans les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du même code, après les mots : « d'emploi », sont insérés les mots : « ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants ».

III. - Non modifié

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

« b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ; ».

IV. - Dans le douzième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et dans le troisième alinéa de l'article L. 741-10 du code rural, les mots : « de départ volontaire » sont remplacés par les mots : « versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens de l'article L. 1237-13 du code du travail, et les indemnités de départ volontaire ».

Article 6

Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trente-six mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise.

L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise définit :

1° Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

3° Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Ce contrat est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail, à l'exception des dispositions spécifiques fixées par le présent article.

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

IV. - Non modifié

V (nouveau). - Dans le dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « ou de la convention de rupture, de l'homologation ou du refus d'homologation de la convention ».

Article 6

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

1° Non modifié

2° Non modifié

3° Non modifié

Alinéa sans modification

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu à la date anniversaire de sa conclusion par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

1° La mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;

2° L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;

3° Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;

4° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

5° L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

6° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

7° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de cinq ans à compter de la publication de la présente loi.

À l'issue de cette période, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport, établi après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce contrat et sur son éventuelle pérennisation.

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

Ce ...

... rompu par l'une ou l'autre partie, pour une cause réelle et sérieuse, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut ...

... brute.

Alinéa sans modification

1° Non modifié

2° Non modifié

3° Non modifié

4° Non modifié

5° Non modifié

6° Non modifié

7° Non modifié

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Article 7

..... Conforme

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

Article 8

I. - Le chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 6 ainsi rédigée :

*« Section 6
« Portage salarial*

« Art. L. 1251-60. - Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. »

II. - Dans le 1^o de l'article L. 8241-1 du code du travail, après les mots : « au travail temporaire, », sont insérés les mots : « au portage salarial, ».

III. - Par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail et pour une durée limitée à deux ans à compter de la publication de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, par accord de branche étendu, le portage salarial.

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

Article 8

I. - Le ...
... section 7 ainsi
rédigée :

*« Section 7
« Portage salarial*

« Art. L. 1251-70. - Le ...

... clientèle. »

II. - Non modifié

II bis (nouveau). - L'article L. 1251-4 du même code est complété par un 3^o ainsi rédigé :

« 3^o L'activité de portage salarial prévue à l'article L. 1251-70. »

III. - Par ...

... d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et, par accord de branche étendu, le portage salarial.

Articles 9 et 10

..... Conformes

Article 11 (nouveau)

Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé, au plus tard le dernier jour du douzième mois suivant la publication de la présente loi, à prévoir par ordonnance, dans le code du travail maritime, les mesures d'adaptation et les dispositions de cohérence nécessaires à l'application de la présente loi aux personnes exerçant la profession de marin.

Le projet de loi de ratification de cette ordonnance est déposé devant le Parlement, au plus tard, le dernier jour du

**Texte adopté par l'Assemblée nationale
en première lecture**

—

**Texte adopté par le Sénat
en première lecture**

—

deuxième mois suivant sa publication.