

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

3 février 2012

RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 4238)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 28

présenté par  
M. Verchère

-----

**ARTICLE 34**

Compléter cet article par les six alinéas suivants :

« III. - L'article 61-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs peuvent également bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour faire face à un besoin occasionnel, ou pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles notamment en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, ou d'un congé de présence parentale.

La mise à disposition prévue à l'alinéa précédent ne peut excéder six mois. Elle est toutefois susceptible d'être renouvelée une fois pour la même période, par avenant à la convention signée par les trois parties. Elle est soumise aux mêmes conditions de formes que celle visée à l'alinéa premier. Elle est également soumise aux dispositions des premier et deuxième alinéas du présent article ainsi qu'aux dispositions prévues par les septième et neuvième à onzième alinéas de l'article L. 8241-2 du code du travail. ».

« IV. - L'article 49-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique hospitalière est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent également bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour faire face à un besoin occasionnel, ou pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles notamment en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, ou d'un congé de présence parentale.

---

« La mise à disposition prévue à l’alinéa précédent ne peut excéder six mois. Elle est toutefois susceptible d’être renouvelée une fois pour la même période, par avenant à la convention signée par les trois parties. Elle est soumise aux mêmes conditions de formes que celle visée à l’alinéa premier. Elle est également soumise aux dispositions des premier et deuxièmes alinéas du présent article ainsi qu’aux dispositions prévues par les septième et neuvième à onzième alinéas de l’article L. 8241-2 du code du travail. ». ».

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans un contexte de crise économique très marquée, et de hausse constante du chômage, toutes les solutions envisageables permettant de pérenniser et de favoriser l’emploi des salariés et des agents publics doivent être une priorité pour le législateur.

Les articles 40 et 41 de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l’alternance et la sécurisation des parcours professionnels, qui ont modifié les dispositions des articles L8241-1 et L8241-2 du Code du travail, en sécurisant et en encadrant le prêt de main d’œuvre à but non lucratif, sont manifestement des dispositions qui tendent à favoriser l’atteinte de ces deux objectifs majeurs.

Une entreprise confrontée à une baisse temporaire d’activité purement conjoncturelle peut désormais, en guise d’alternative à un plan social, envisager sans risque juridique une mise à disposition de ses salariés, avec leur accord, sans que leurs contrats de travail ne soient altérés. Les salariés continuent ainsi à appartenir au personnel de l’entreprise prêteuse et bénéficient des dispositions conventionnelles applicables à leur structure d’origine.

Ces dispositions peuvent aussi permettre de favoriser certains reclassements qui s’avèrent temporairement nécessaires mais qui sont souvent difficiles à mettre en œuvre dans les PMI et les PME, situations susceptibles de générer des coûts pour les organismes sociaux.

Au-delà même de ces exemples très pragmatiques qui ne sont d’ailleurs pas exhaustifs, qui s’inscrivent dans le cadre de la pérennisation de l’emploi (sécurisation), il est également évident que cette mobilité temporaire qui suppose toujours l’accord des salariés, est de nature à enrichir leurs parcours professionnels (optimisation).

Les avantages du prêt de main d’œuvre organisé dans le cadre des dispositions précitées sont donc manifestes à tout point de vue, mais il s’avère qu’il n’est aujourd’hui envisagé et envisageable que dans le cadre du secteur privé, et c’est donc tout un pan de l’activité économique qui se voit privé des bénéfices potentiels de ce dispositif.

Du secteur privé vers le secteur public : si la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a permis une timide avancée en la matière en permettant à l’Etat, aux collectivités territoriales et aux structures soumises à la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, d’avoir recours à la mise à disposition de personnel de droit privé (mise à disposition entrante), les dispositions introduites limitent cette faculté à l’hypothèse des fonctions qui nécessitent une qualification technique spécialisée<sup>[1]</sup>. Or, cette notion, qui renvoie à celle liée à l’absence de corps ou de cadres d’emplois susceptibles d’assurer les fonctions, est excessivement restrictive et se rencontre rarement en pratique, ce qui prive d’effet utile les mesures introduites par la loi de 2007.

En réalité, il s'avère que ces restrictions apportées à la mobilité entre le secteur public et le secteur privé ne s'avèrent plus véritablement adaptées et contribuent à accentuer des frontières qui sont préjudiciables puisqu'elles s'opposent à une mobilité qui, dans de nombreux, cas est souhaitée par les acteurs concernés (la structure de rattachement, la structure d'accueil, et l'agent lui-même) et nuisent à l'enrichissement tiré des confrontations des expériences et des pratiques entre les deux secteurs.

Le présent amendement a donc pour objectif d'assouplir les conditions de mise à disposition des personnels de droit privé vers les structures publiques, en limitant la durée des mise à disposition à 6 mois, renouvelable une fois pour la même durée ceci notamment de permettre aux collectivités de jouer un rôle d'amortisseur social auprès d'entreprises de leur bassin d'emploi.

S'agissant des motifs susceptibles de justifier la mise à disposition de personnels de droit privé au sein des structures publiques (mise à disposition entrantes), ils peuvent être ceux qui justifient aujourd'hui le recours à des agents contractuels. Ce type de mise à disposition entrante, réservée aux seuls salariés bénéficiant d'un CDI, serait ainsi une alternative au recours systématique et parfois massif à des agents non titulaires dans le cadre de recrutements éminemment précaires, soumis à l'aléa du renouvellement, avec l'assurance pour le salarié de droit privé concerné, à l'issue de sa mise à disposition, de retrouver son poste de travail dans son entreprise d'origine.

[1] Respectivement : articles 43 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, 61-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, 49-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, tels qu'ils résultent de la loi du 2 février 2007