

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 février 2012

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

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 68

présenté par

Mme Fioraso, et M. Derosier et les membres du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 67 , insérer l'article suivant:**

I. – Jusqu'au 31 décembre 2013, les organismes de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises peuvent mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité tel que défini par l'article 24 de la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005.

Les dispositions des articles L. 8231-1, L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ne sont pas applicables au prêt de main-d'œuvre réalisé dans les conditions prévues au présent article, dès lors qu'il n'a pas pour effet de causer un préjudice au salarié intéressé.

II. – L'employeur qui entend mettre un ou des salariés, en contrat à durée indéterminée ou de droit public, à la disposition d'une entreprise, d'un établissement ou d'un organisme conclut avec ce dernier une convention écrite de mise à disposition qui définit notamment :

1° Les caractéristiques des emplois d'affectation, notamment les qualifications professionnelles exigées, le lieu d'exécution de la prestation de travail, le régime du temps de travail ou l'horaire, et l'exigence d'une formation renforcée à la sécurité lorsque ces emplois figurent sur la liste prévue au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail ;

2° Le terme de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement ;

3° Les conditions d'exercice des droits à congé ;

4° Le cas échéant, toute disposition relative à l'accès aux formations organisées par l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil ;

5° Les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par le salarié ou par l'une ou l'autre des parties à la convention.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

III. – Nonobstant toute disposition conventionnelle prévoyant une autre procédure, l'employeur qui entend mettre un salarié à la disposition d'une entreprise, d'un établissement ou d'un organisme doit adresser à ce salarié par lettre recommandée, ou par lettre remise en main propre contre décharge, une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail. Cette proposition mentionne l'entreprise, l'établissement ou l'organisme auprès duquel il est envisagé de le mettre à disposition ; elle précise la durée et les conditions d'exercice de son activité telles qu'elles sont définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu du travail et par la convention prévue au II. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour faire connaître sa décision. En l'absence de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir refusé cette proposition.

La même procédure est applicable à chaque renouvellement de la mise à disposition.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une telle proposition ou pour avoir décidé de mettre fin à la mise à disposition.

IV. – Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail applicables au lieu du travail, dans les matières touchant à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, aux congés payés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes et des jeunes travailleurs.

Les entreprises, établissements ou organismes d'origine, d'une part, et ceux d'accueil, d'autre part, sont respectivement tenus à l'endroit des salariés mis à disposition aux mêmes responsabilités et obligations que celles que les articles L. 1251-22 et L. 1251-23 du code du travail ainsi que l'article L. 1251-24 du même code mettent respectivement à la charge des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices à l'endroit des salariés temporaires. Les salariés mis à disposition bénéficient en conséquence des droits définis par ces dispositions pour les salariés temporaires.

Pendant la durée de la mise à disposition, le salarié a droit au maintien de sa rémunération. Celle-ci ne peut être inférieure à celle que percevrait, dans l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil, un salarié embauché directement par ceux-ci, de qualification équivalente, de même ancienneté et occupant un poste similaire.

Le salarié mis à disposition n'est pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil.

V. – À l'issue de la mise à disposition, ou si la mise à disposition prend fin avant le terme initialement fixé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins égale, ainsi que tous les droits attachés à son contrat de travail, notamment liés à son ancienneté, pour la détermination desquels la période de mise à disposition est considérée comme du travail effectif, et est prioritaire pour bénéficier d'une action de formation dans le cadre du plan de formation.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à prolonger les dispositifs prévus par l'article 47 de la loi du 30 décembre 2006 (Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordres économique et social), qui prévoyaient que jusqu'au 31 décembre 2010, les organismes de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises pouvaient mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité.

Les évaluations faites de ce dispositif par les acteurs des pôles de compétitivité, en 2009, ont montré l'impact très positif de ce dispositif pour la dynamique d'emploi locale.

Ce dispositif a un double avantage : en période de crise économique et dans des secteurs fortement concurrentiels, il permet de maintenir des emplois stratégiques pour l'avenir, dont la pérennité est provisoirement menacée. Par ailleurs, il contribue à la réussite des projets partenariaux menés dans les pôles de compétitivité, en assurant la continuité nécessaire des expertises. De plus les échanges ainsi permis entre chercheurs privés et chercheurs publics, au sein d'organismes et de laboratoires publics, favorisent les partenariats utiles au développement d'emplois d'avenir.