



N° 3512

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 juin 2011.

## AVIS

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES SUR LA PROPOSITION DE LOI *pour le **développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée*** (n° 3369),

PAR M. JEAN-CHARLES TAUGOURDEAU,

Député.

---

---

Voir le numéro :

Assemblée nationale : 1<sup>ère</sup> lecture : **3369**



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>I.— LA PROPOSITION DE LOI</b> .....	7
A.— UN TEXTE EN PHASE AVEC L’ACTION DU GOUVERNEMENT .....	7
1. Les difficultés liées à l’insertion durable sur le marché du travail.....	7
2. L’action du Gouvernement en faveur du travail .....	8
3. Les objectifs fixés par le Président de la République en matière d’alternance et de sécurisation des parcours professionnels.....	8
B.— UN TEXTE CENTRÉ SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L’ALTERNANCE ET DES GROUPEMENTS D’EMPLOYEURS .....	9
1. L’alternance .....	9
2. Les groupements d’employeurs.....	10
3. Le contrat de sécurisation professionnelle .....	10
4. Le partage de la valeur ajoutée.....	10
<b>II.— LES GROUPEMENTS D’EMPLOYEURS</b> .....	11
A.— UNE FORMULE UTILE MAIS INSUFFISAMMENT DÉVELOPPÉE .....	11
1. Le régime juridique .....	11
2. Les évolutions .....	11
3. L’utilisation .....	12
B.— LES MODIFICATIONS PROPOSÉES .....	12
1. Les « verrous » à faire sauter.....	12
a) <i>Les contraintes qui subsistent</i> .....	12
b) <i>La justification des allègements proposés</i> .....	13
2. Les garanties apportées .....	13
a) <i>Les garanties existantes</i> .....	13
b) <i>Les garanties supplémentaires proposées</i> .....	14
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	17
<b>I.— DISCUSSION GÉNÉRALE</b> .....	17

<b>II.— EXAMEN DES ARTICLES .....</b>	<b>31</b>
<b>TITRE I<sup>ER</sup> : DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE .....</b>	<b>31</b>
<i>Article 1<sup>er</sup></i> : Création d'une carte d'étudiant des métiers .....	31
<i>Article 2</i> : Service internet pour le développement de l'alternance .....	31
<i>Article 3</i> (art. L. 6222-5-1 du code du travail) : Faculté de passer un contrat d'apprentissage avec deux employeurs dans les activités saisonnières.....	31
<i>Article 4</i> (art. L. 6325-7 du code du travail) : Faculté de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.....	31
<i>Après l'article 4</i> .....	32
<i>Article 5</i> (art. L. 6224-5 et L. 6252-4-1 du code du travail) : Simplification des formalités et renforcement du contrôle en matière d'apprentissage.....	33
<i>Article 6</i> (art. 230 H du code général des impôts) : Renforcement et modulation de l'incitation fiscale au développement de l'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus.....	33
<i>Après l'article 6</i> .....	34
<b>TITRE II: DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS .....</b>	<b>36</b>
<i>Avant l'article 7</i> .....	36
<i>Article 7</i> (art. L. 1253-4 du code du travail) : Suppression de l'interdiction d'appartenir à plus de deux groupements d'employeurs.....	37
<i>Article 8</i> (art. L. 1253-5 du code du travail) : Négociation sur les garanties accordées aux salariés des groupements d'employeurs et faculté pour les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à ces groupements.....	37
<i>Après l'article 8</i> .....	38
<i>Article 9</i> (art. L. 1253-8 du code du travail) : Aménagement des règles de responsabilité applicables aux membres des groupements d'employeurs.....	39
<i>Article 10</i> (art. L. 1253-20 du code du travail) : Élargissement des conditions de recours des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs .....	40
<i>Après l'article 10</i> .....	40
<b>TITRE III : CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>41</b>
<i>Article 11</i> (art. L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail) : Création du contrat de sécurisation professionnelle .....	41
<i>Article 12</i> (art. L. 6341-1 du code du travail, L. 131-2, L. 135-2, L. 142-2, L. 213-1, L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale et ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006) : Coordination et mesures transitoires .....	41
<b>TITRE IV : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE.....</b>	<b>42</b>
<i>Article 13</i> : Information des comités d'entreprise et rapport au Parlement sur la politique des entreprises en matière de dividendes du travail .....	42
<i>Article 14</i> : Gage.....	42
<b>AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION .....</b>	<b>45</b>

MESDAMES, MESSIEURS,

La proposition de loi n° 3369 relative au développement de l’alternance, à la sécurisation des parcours professionnels et au partage de la valeur ajoutée est un texte important, quoique d’ampleur limitée.

Il ne peut être question de relâchement dans la lutte contre le chômage et la précarité : toutes les mesures qui apparaissent utiles doivent être mises en œuvre.

Dans cette perspective, la proposition de loi part du constat que les formations en alternance et les groupements d’employeurs ont fait la preuve de leur efficacité pour assurer une insertion plus durable dans l’emploi, et qu’il faut les promouvoir. Des obstacles continuent de peser sur leur développement : la proposition de loi les lève.

Le texte est le fruit d’une coproduction législative entre ses auteurs – dont votre rapporteur pour avis – et le Gouvernement. Il reprend des propositions avancées par le Président de la République et contient des mesures complémentaires.

Son architecture peut apparaître aujourd’hui quelque peu baroque. Deux propositions importantes avancées dans la proposition de loi initiale figureront en effet dans d’autres textes, qui sont leurs véhicules législatifs naturels : la réforme de l’obligation d’embauche en alternance dans le projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale, et le partage de la valeur ajoutée dans le projet de loi de finances rectificatif. La proposition de loi renvoie par ailleurs aux partenaires sociaux le soin d’apporter certaines précisions, notamment en ce qui concerne le contrat de sécurisation professionnelle.

Mais les priorités de la proposition de loi sont claires et difficilement critiquables : accroître le nombre de jeunes en alternance et de groupements d’employeurs.

Votre rapporteur pour avis a concentré ses travaux sur les dispositions relatives aux groupements d’employeurs, dont il est à l’origine et qui correspondent le plus à la compétence de la commission des affaires économiques.



## I.— LA PROPOSITION DE LOI

La proposition de loi n° 3369 relative au développement de l’alternance de MM. Gérard Cherpion, Bernard Perrut et votre rapporteur pour avis a été déposée le 13 avril 2011. Elle a été renvoyée pour examen au fond à la commission des affaires sociales, qui a nommé M. Gérard Cherpion rapporteur. L’urgence a été déclarée par le Gouvernement.

### A.— UN TEXTE EN PHASE AVEC L’ACTION DU GOUVERNEMENT

Les dispositions de la proposition de loi s’inscrivent dans le cadre de la politique mise en œuvre par le Gouvernement pour lutter contre le chômage et la précarité. Votre rapporteur pour avis souligne que, contrairement à la politique de partage de l’emploi menée par l’opposition jusqu’en 2002, cette politique part de l’idée que c’est le travail qui fait l’emploi et non l’inverse ; les dispositions de la proposition de loi relatives à l’alternance et aux groupements d’employeurs s’inscrivent dans cette logique.

#### 1. Les difficultés liées à l’insertion durable sur le marché du travail

Avec un accroissement de 2 % de son taux de chômage depuis 2008, la France a plutôt bien résisté à la crise économique mondiale. La hausse du nombre de chômeurs, qui s’élève à 30 %, est importante mais la dégradation est inférieure à celle observée dans d’autres pays. Ainsi, le nombre de chômeurs en Grande-Bretagne s’est accru de 50 % et a doublé aux États-Unis. Des signes encourageants de reprise se profilent par ailleurs depuis le début de l’année 2011, avec une baisse du taux de chômage de 0,1 % en France métropolitaine.

La situation reste cependant préoccupante :

- le taux de chômage s’élève encore aujourd’hui à 9,2 % ;
- certaines catégories de population sont plus durement frappées, notamment les jeunes : les 15-24 ans ont ainsi un taux de chômage de 22 % ;
- le chômage s’accompagne d’une précarisation importante, qui affecte inégalement les différentes catégories de population : ainsi, seuls 50 % des jeunes sont en CDI quand la moyenne pour l’ensemble des actifs occupés s’élève à 80 %.

Dans ce contexte, la mobilisation des autorités publiques pour permettre au plus grand nombre de nos concitoyens de trouver un emploi stable est un impératif de premier plan.

## **2. L'action du Gouvernement en faveur du travail**

Le Gouvernement a mis en œuvre, depuis 2007, une politique volontariste visant à promouvoir le travail.

Dès le début de la législature, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a exonéré d'impôt sur le revenu les heures supplémentaires et allégé les cotisations sociales qui s'y appliquent. La création du revenu de solidarité active par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 s'est inscrite dans la même logique de promotion du travail.

Le Gouvernement a ensuite intensifié son effort en faveur de l'emploi pour faire face à la crise, avec notamment :

– l'indemnisation accrue du chômage partiel, le dispositif « zéro charge TPE », l'augmentation des contrats aidés, et les autres mesures mises en œuvre dans le cadre du plan de relance ;

– les dispositions visant à développer l'alternance adoptées dans le cadre de la loi portant réforme de la formation professionnelle du 24 novembre 2009.

## **3. Les objectifs fixés par le Président de la République en matière d'alternance et de sécurisation des parcours professionnels**

Si elle partage le cadre général d'action du Gouvernement, la proposition de loi s'inscrit plus directement dans les suites du discours prononcé par le Président de la République à Bobigny le 1<sup>er</sup> mars 2011.

Dans ce discours, le Président de la République a annoncé :

– une série de mesures en faveur de l'alternance, avec l'objectif de passer de 600 000 à 800 000 jeunes en alternance : mise en œuvre d'un système de bonus-malus pour inciter les grandes entreprises à passer des contrats d'alternance ; création de places d'hébergement pour les apprentis pour un montant de 250 millions d'euros ; mesures de simplification administrative et de revalorisation du statut des apprentis ;

– un effort supplémentaire de 500 millions d'euros en faveur de Pôle emploi, l'augmentation de 30 % du nombre de formations offertes aux chômeurs et la création du contrat de sécurisation professionnelle, et le déblocage de 250 millions d'euros additionnels pour financer des contrats aidés ciblés sur les publics les plus en difficulté.

La proposition de loi met en partie en œuvre ces orientations et contient en outre des dispositions complémentaires.

## **B.— UN TEXTE CENTRÉ SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

La proposition de loi relative comprend quatorze articles répartis en quatre titres : « développement de l'alternance », « développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs », « contrat de sécurisation professionnelle » et « partage de la valeur ajoutée ».

Il faut noter que le titre relatif au contrat de sécurisation professionnelle se contente de donner une base légale à ce dispositif d'accompagnement des chômeurs et de renvoyer aux partenaires sociaux et à l'État le soin de préciser sa nature juridique, et que le titre consacré au partage de la valeur ajoutée a pour sa part seulement vocation à interpeller le Gouvernement et les partenaires sociaux sur la nécessité d'avancer sur ce sujet.

Le cœur de la proposition de loi est donc bien constitué de l'alternance et des groupements d'employeurs.

### **1. L'alternance**

Les articles 1<sup>er</sup> à 6 de la proposition de loi ont pour objectif de développer l'alternance à travers :

– la revalorisation du statut des apprentis, avec la création d'une carte d'« étudiant des métiers » (article 1<sup>er</sup>) ;

– la simplification des procédures de recrutement en alternance, avec la mise en place d'un portail internet qui sera consacré à la mise en relation des alternants et employeurs potentiels (article 2) et la suppression du contrôle de validité des contrats d'apprentissage par les directions régionales du travail (article 5) ;

– l'élargissement des possibilités de recrutement en alternance, en permettant qu'un apprenti soit embauché par deux employeurs saisonniers (article 3) et en permettant le renouvellement des contrats de professionnalisation pour préparer une qualification supérieure (article 4) ;

– le renforcement des obligations d'embauche de salariés en alternance pour les grandes entreprises, en relevant le seuil obligatoire de 3 à 4 % et en remplaçant le système de pénalité en vigueur actuellement par un système progressif plus incitatif (article 6).

Les dispositions de l'article 6 ont été logiquement transférées, en vertu du principe de spécialité des lois de finances, à l'article 8 du projet de loi n° 3406 de finances rectificative pour 2011. L'article 6 de la proposition de loi devrait donc être supprimé.

Il faut aussi signaler que les partenaires sociaux ont signé le 7 juin un accord sur les stages et l'alternance. Les mesures adoptées dans ce cadre, concernant notamment les stages et l'obligation d'embauche en alternance, devront être mises en cohérence avec les dispositions de la proposition de loi.

## **2. Les groupements d'employeurs**

Les articles 7 à 10 ont pour objet de lever les derniers verrous qui pèsent sur le développement des groupements d'employeurs en :

– autorisant les entreprises à appartenir à plus de deux groupements d'employeurs (article 7) ;

– supprimant l'obligation de négocier un accord d'entreprise pour adhérer à un groupement dans les entreprises de plus de 300 salariés (article 8) ;

– ouvrant la possibilité de déroger au principe de responsabilité solidaire pour le paiement des dettes sociales en prévoyant dans les statuts des modalités de répartition de ces dettes (article 9) ;

– en simplifiant le recours aux groupements d'employeurs par les collectivités territoriales (article 10).

## **3. Le contrat de sécurisation professionnelle**

Les articles 11 et 12 de la proposition de loi visent à mieux accompagner les chômeurs en :

– donnant une base légale au contrat de sécurisation professionnelle, qui devrait se substituer au contrat de transition professionnel et à la convention de reclassement personnalisé et dont le régime juridique précis devra être précisé par les partenaires sociaux et l'État (article 11) ;

– assurant la transition vers le nouveau dispositif et sa coordination avec le droit en vigueur (article 12).

## **4. Le partage de la valeur ajoutée**

L'article 13 vise à renforcer le dialogue dans l'entreprise sur le partage de la valeur ajoutée, en assurant l'information du comité d'entreprise sur la politique menée en matière de dividende du travail.

Cette disposition avait pour objet d'accélérer le débat sur le sujet. L'article 1<sup>er</sup> du projet de loi n° 3459 de financement rectificative de la sécurité sociale contient un dispositif plus mature, et conforme aux orientations définies par le Président de la République, qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés qui attribuent des dividendes en hausse par rapport à la moyenne des deux années précédentes, d'ouvrir des négociations sur le versement d'une prime dont le montant sera librement fixé dans la négociation. Comme l'article 6, l'article 13 de la proposition de loi devrait donc être supprimé.

## **II.— LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

Création d'un gouvernement de gauche remontant à la loi du 25 juillet 1985, les groupements d'employeurs constituent, de l'avis unanime, une solution intéressante pour offrir des emplois stables aux salariés utiles aux entreprises pour satisfaire des besoins intermittents de main-d'œuvre. Mais ils sont trop peu utilisés aujourd'hui, alors qu'ils pourraient jouer un rôle important dans la lutte contre la précarité. Comme rappelé en introduction, votre rapporteur pour avis a concentré son travail sur ce sujet, traité aux articles 7 à 10 de la proposition de loi.

### **A.— UNE FORMULE UTILE MAIS INSUFFISAMMENT DÉVELOPPÉE**

#### **1. Le régime juridique**

Le régime applicable aux groupements d'employeurs est organisé aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23 du code du travail :

– les groupements d'employeurs sont des associations ou des coopératives, à but non lucratif (art. L. 1253-2) ;

– ils ont pour objet de mettre à disposition de leurs membres leurs salariés et peuvent en outre apporter des conseils en terme de gestion des ressources humaines (art. L. 1253-1) ;

– leurs membres peuvent être des employeurs relevant de la même convention collective (art. L. 1253-1) ou de conventions collectives différentes (art. L. 1253-17), ainsi que des collectivités territoriales et leurs établissements publics (art. L. 1253-19).

#### **2. Les évolutions**

La loi du 25 juillet 1985 permettait aux seules entreprises de moins de dix salariés relevant de la même convention de branche d'adhérer à un groupement d'employeurs.

Au fil des années, les conditions d'adhésion ont été progressivement assouplies afin de conduire un plus grand nombre d'acteurs économiques à mutualiser leurs besoins intermittents en main-d'œuvre : le seuil a été porté de 10 à 100 salariés en 1987 puis à 300 en 1993 et au-delà de 300 en cas de signature d'accord collectif en 2000 ; par ailleurs, les entreprises relevant de conventions collectives différentes ont obtenu la possibilité d'adhérer à un même groupement en 1993 et les collectivités territoriales en 2008.

### **3. L'utilisation**

Il existe aujourd'hui environ 3 000 groupements agricoles employant 12 000 salariés, 100 groupements d'insertion et de qualification représentant 3 200 contrats, plus de 300 groupements professionnels qui constituent 12 000 équivalents temps pleins.

Une enquête réalisée cette année par l'Union des groupements d'employeurs de France (UGEAF) permet d'avoir des indications plus précises, quoi que non exhaustives, sur les caractéristiques des groupements d'employeurs :

– les groupements ayant répondu à l'enquête comptent en moyenne 53 adhérents et sont à 80 % multisectoriels ;

– ils emploient 40 salariés, dont 2 à 3 permanents, 50 % en CDI à temps plein, 30 % en CDD à temps plein et 20 % à temps partiel, (CDI et CDD confondus), plus de 80 % d'entre eux travaillant pour trois entreprises au plus.

Ces chiffres restent modestes. D'où le constat suivant : les groupements d'employeurs constituent un instrument utile qui, de l'avis unanime, n'engendre pas d'effets pervers, mais est trop peu utilisé.

## **B.— LES MODIFICATIONS PROPOSÉES**

Les dispositions de la proposition de loi relative aux groupements d'employeurs figurent aux articles 7 à 10. Elles reprennent les articles 1<sup>er</sup> à 4 de la proposition de loi n° 1610 de M. Jean-Frédéric Poisson, adoptée par l'Assemblée nationale en 2009 et bloquée depuis cette date au Sénat en raison de désaccords portant sur d'autres dispositions de cette proposition de loi.

Ces dispositions ont pour objet de faire sauter les verrous qui subsistent au développement des groupements d'employeurs et qui découragent un certain nombre d'acteurs économiques d'adhérer à des groupements.

### **1. Les « verrous » à faire sauter**

#### *a) Les contraintes qui subsistent*

La législation en vigueur fait peser un plusieurs obligations sur les groupements d'employeurs.

Certaines sont justifiées, notamment :

– l'information de l'inspection du travail de la création d'un groupement (art. L. 1253-6) et des institutions représentatives du personnel de l'adhésion à un groupement (art. L. 1253-7) ;

– la possibilité de l'autorité administrative de s'opposer à la création d'un groupement multisectoriel lorsque la convention collective pour laquelle optent les membres du groupement n'est pas adaptée (art. L. 1253-17) ;

D'autres ne paraissent en revanche pas justifiées :

– interdiction d'adhérer à plus de deux groupements (art. L. 1253-4) ;

– obligation de négocier un accord d’entreprise ou d’établissement pour adhérer à un groupement dans les entreprises de plus de 300 salariés (art. L. 1253-5) ;

– responsabilité solidaire automatique de tous les membres du groupement pour les dettes salariales et de cotisations sociales (art. L. 1253-8) ;

– restriction des types d’activités auxquelles peuvent se livrer les salariés d’un groupement pour le compte d’une collectivité territoriale (art. 1253-20).

### ***b) La justification des allègements proposés***

Les articles de la proposition de loi ont pour objet de lever ces contraintes injustifiées. Il s’agit en fait de faire sauter trois types de verrous :

– premièrement, les verrous qui empêchent les *grandes entreprises* d’adhérer à des groupements, à travers deux dispositions : (i) d’une part, donner la possibilité aux entreprises d’adhérer à plus de deux groupements, ce qui permettra à des grandes entreprises qui ont des établissements éloignés les uns des autres de satisfaire les besoins intermittents de main-d’œuvre de ces différents établissements en recourant à des groupements d’employeurs situés à proximité de chacun de ces établissements (article 7) ; (ii) d’autre part, permettre aux entreprises de plus de 300 salariés d’adhérer à des groupements sans passer d’accord d’entreprise ou d’établissement, ce qui accélérera les choses (article 8) ;

– deuxièmement, les verrous qui empêchent les *petites entreprises* d’adhérer à un groupement, en prévoyant la possibilité de déroger, en prévoyant dans les statuts des modalités de répartition de ces dettes, au principe de responsabilité solidaire des entreprises membres pour les dettes liées aux salaires et aux cotisations sociales du groupement, responsabilité qui effraie les petites entreprises qui n’ont besoin de recourir qu’à quelques travailleurs, d’adhérer à un grand groupement (article 9) ;

– troisièmement, les verrous qui empêchent les *collectivités territoriales* d’adhérer à un groupement en leur permettant de recourir à des salariés de groupements pour tout type de tâches, à condition que ces tâches ne constituent pas l’activité principale du groupement (article 10).

## **2. Les garanties apportées**

L’objection a été fréquemment soulevée au cours des débats législatifs que le développement des groupements d’employeurs ne soit une manière pour les entreprises d’externaliser leur main-d’œuvre et d’en réduire le coût. Rien n’avère cependant cette crainte en pratique.

### ***a) Les garanties existantes***

Les salariés des groupements d’employeurs bénéficient d’abord des garanties qui découlent du droit en vigueur :

– dans le cas de groupements sectoriels, la convention collective du secteur s’applique (art. L. 1253-10). Dans le cas de groupements multisectoriels,

les membres peuvent choisir la convention collective (art. L. 1253-11) mais l'inspection du travail contrôle si la convention collective choisie par le groupement d'employeurs est adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement (art. D. 1253-7) ;

– le code du travail prévoit des garanties additionnelles, notamment l'accès aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives dans l'entreprise d'accueil (art. L. 1253-14) ainsi que les garanties qui peuvent être prévues par accord professionnel complémentaire aux conventions de branche et aux accords professionnels (art. L. 1253-11).

Ensuite, la plupart des groupements d'employeurs ont mis en place un système de « prime de poste » qui constitue un complément de rémunération s'ajoutant à la rémunération de base du salarié du groupement afin d'égaliser sa rémunération avec celle des salariés de l'entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition.

#### ***b) Les garanties supplémentaires proposées***

Afin d'éviter toute dérive et de s'assurer que les groupements d'employeurs constituent une manière de regrouper des emplois et non d'externaliser la main-d'œuvre, votre rapporteur pour avis a présenté quatre amendements :

– le premier amendement propose que les contrats de travail passés entre un groupement d'employeur et un salarié garantissent l'égalité de traitement entre le salarié et ceux de l'entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition, sur le modèle de la « prime de poste » qui vient d'être évoquée. Aujourd'hui, l'égalité de traitement s'applique entre les salariés d'une même entreprise ou lorsque des dispositions spécifiques le prévoient. Ce n'est pas le cas pour les groupements d'employeurs, d'où l'amendement. Deux précisions peuvent être apportées sur les effets juridiques de l'amendement : la garantie d'égalité de traitement doit s'entendre comme un minimum, les contrats ou les accords collectifs pouvant toujours prévoir des garanties supplémentaires à celles dont bénéficient les salariés de l'entreprise ; et elle s'entend par rapport à des salariés qui occuperaient les mêmes fonctions ;

– le second amendement découle en quelque sorte du premier. L'actuel article 8 de la proposition de loi prévoit la suppression de l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de plus de 300 salariés pour adhérer à un groupement d'employeurs (art. L. 1253-5 du code du travail), soit à la date d'extension d'un accord interprofessionnel ou d'un accord de branche qui prévoirait les garanties accordées aux salariés des groupements si un tel accord était signé, soit, dans tous les cas, au 1<sup>er</sup> janvier 2012. L'égalité de traitement apporte toutes des garanties suffisantes pour supprimer directement le seuil de 300 salariés ;

– le troisième amendement découle son tour du deuxième. L'actuel article L. 1253-11 du code du travail prévoit que les représentants des groupements

d'employeurs et de leurs salariés peuvent passer des accords, sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables. Il s'agit donc d'accords complémentaires aux accords collectifs traditionnels. L'article mentionne que ces accords peuvent porter sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé. Cette rédaction crée un *a contrario* qui limite en fait les champs de négociation possibles. En prévoyant un accord national interprofessionnel ou un accord de branche déterminant les garanties apportées aux salariés, sans plus de précision, l'article 8 de la proposition de loi ouvrirait incidemment le champ de la négociation collective aux autres sujets. L'amendement précédent invitant à supprimer ces dispositions, il est proposé de modifier l'article L. 1253-11 pour laisser les partenaires sociaux libres de négocier sur tous les sujets, en complément des accords professionnels traditionnels ;

– un quatrième amendement a enfin pour objet de réécrire l'article 9 de la proposition de loi. L'actuel article L. 1253-8 du code du travail prévoit que les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes de salaires et de cotisations sociales que le groupement ne pourrait pas honorer. L'article 9 de la proposition de loi prévoit que les statuts des groupements pourront déroger à ce principe en prévoyant des modalités de répartition de ces dettes afin d'encourager les petites entreprises à adhérer à des groupements. La nouvelle rédaction proposée permet : (i) de donner une portée utile à ces dispositions en précisant que les règles de répartition des dettes seront opposables aux créanciers ; (ii) d'apporter des garanties en exigeant que ces règles de répartition soient fondées sur des critères objectifs : en pratique, un tel critère pourrait être la part de la masse salariale du groupement utilisée par l'entreprise ; c'est d'ailleurs ce que prévoient aujourd'hui, sans base légale, les statuts de certains groupements.

En conclusion, votre rapporteur pour avis souhaite souligner que vingt-cinq années de recul permettent de voir qu'en pratique les groupements d'employeurs contribuent utilement à la « déprécarisation », sans susciter d'effets pervers. Toutes les garanties possibles sont aujourd'hui apportées aux salariés des groupements d'employeurs. Dans ces conditions, il faut aujourd'hui leur permettre de se développer.



## TRAVAUX DE LA COMMISSION

### I.— DISCUSSION GÉNÉRALE

Lors de sa réunion du 7 juin 2011, la Commission a examiné, sur le rapport pour avis de **M. Jean-Charles Taugourdeau, la proposition de loi pour le développement de l’alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée (n° 3369)**.

**M. le président Serge Poignant.** Notre commission est saisie pour avis de la proposition de loi (PPL) n° 3369 relative au développement de l’alternance, qui, pour le fond, relève de la Commission des affaires sociales. Le texte s’inscrit dans le cadre des orientations fixées le 1<sup>er</sup> mars 2011 par le Président de la République, qui a annoncé à Bobigny que le nombre de jeunes en alternance passerait de 600 000 à 800 000. La proposition de loi contient en outre des mesures complémentaires tant sur l’alternance que sur les groupements d’employeurs. Une dizaine d’amendements a été déposée.

**M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis.** Avec MM. Gérard Cherpion, rapporteur de la Commission des affaires sociales, et Bernard Perrut, je suis l’un des trois auteurs du texte. Ma contribution porte sur les articles 7 à 10 relatifs aux groupements d’employeurs. Elle vise à introduire dans le texte des dispositions de la proposition de loi dite « Poisson » qui, bien qu’adoptée par l’Assemblée nationale, est restée lettre morte.

La proposition de loi, qui s’inscrit dans le cadre du programme général de lutte contre le chômage et la précarité mené par le Gouvernement, comprend des mesures facilitant le travail, donc la croissance. Si l’on constate des signes de reprises encourageants, la situation reste préoccupante. Le chômage, qui touche 9,2 % de la population, frappe avant tout les jeunes, dont 50 % sont en contrats à durée indéterminée (CDI), alors que la moyenne nationale se situe à 80 %.

Afin d’œuvrer au développement de l’alternance, l’article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi revalorise le statut des apprentis en créant une carte d’étudiant des métiers. L’article 2 simplifie les procédures de recrutement des salariés en alternance. Il prévoit la mise en place d’un portail internet visant à mettre en relation alternants et employeurs potentiels. L’article 3 élargit les possibilités de recrutement en alternance en permettant qu’un apprenti soit embauché par deux employeurs saisonniers. L’article 4 autorise, sous certaines conditions, le renouvellement des contrats de professionnalisation. L’article 5 supprime le contrôle redondant des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE). L’article 6 renforce les obligations d’embauche de salariés en alternance pour les grandes entreprises. Il relève de 3 % à 4 % le seuil obligatoire et remplace le système de pénalités actuel par un système progressif plus incitatif. Les articles 7 à 10 visent à développer les

groupements d'employeurs. Les articles 11 et 12, qui concernent l'accompagnement des chômeurs, donnent une base légale aux contrats de sécurisation professionnelle, qui devraient se substituer aux contrats de transition professionnelle ou à la convention de reclassement personnalisé. Leur régime juridique sera précisé par l'État et les partenaires sociaux. L'article 13 renforce dans l'entreprise le dialogue sur le partage de la valeur ajoutée, en assurant l'information du comité d'entreprise sur la politique menée en matière de dividendes du travail.

L'article 6 sera déplacé à l'article 8 du projet de loi de finances rectificative (PLFR) et l'article 13 sera supprimé au profit des dispositions figurant dans le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFRSS). M. Cherpion déposera des amendements en ce sens.

Le groupement d'employeurs, régime d'association régi par loi de 1901, permet de mutualiser les besoins variables de main-d'œuvre en les couvrant par des emplois stables, ce qui déprécie les personnels temporaires. Si, en 1985, il concernait exclusivement les petites entreprises de moins de dix salariés, ce seuil a été élevé à 100 salariés en 1987, à 300 en 1993 et, en 2000, à plus de 300 en cas de signature d'accord collectif. Autant d'assouplissements apportés par la droite comme par la gauche. Au terme de vingt-cinq années de solutions graduelles, nous avons suffisamment de recul pour affirmer que le dispositif n'engendre pas d'effets pervers. Il concerne environ 30 000 équivalents temps plein sur le territoire national, chiffre encore insuffisant à mes yeux.

Les articles de la proposition de loi s'appuient sur le diagnostic du rapport Chaudron de 2009. Selon ce rapport, les groupements d'employeurs sont largement consensuels. Il s'agirait d'une excellente formule peu utilisée, qu'il faudrait promouvoir, en incitant les acteurs à y recourir plus fréquemment et en levant certaines contraintes. Le texte y pourvoit. L'article 7 supprime l'interdiction d'adhérer à plus de deux groupements d'employeurs. L'article 8 assouplit l'obligation pour les entreprises de plus 300 salariés de signer un accord d'entreprise pour adhérer à un groupement. Par ailleurs, il ouvre le champ plus large au dialogue social. L'article 9 modifie la responsabilité solidaire automatique de tous les membres du groupement pour les dettes sociales, que les plus petites entreprises craignent particulièrement. Enfin, l'article 10 lève les restrictions liées au type d'activités auxquelles peuvent se livrer les salariés d'un groupement pour le compte d'une collectivité territoriale.

Le texte tient compte des objections qui s'étaient exprimées lors de l'examen de la proposition de loi Poisson. Les articles 7 et 8 tendent à amener plus de grandes entreprises à adhérer à des groupements. Celles-ci peuvent avoir des besoins intermittents, posséder plusieurs sites sur le territoire national et créer davantage de CDI en regroupant des emplois au lieu de faire appel à l'intérim. Les entreprises de plus de 300 salariés, dont les besoins sont divers, ont intérêt à adhérer à plusieurs groupements, comme le permet l'article 7. Chaque fois qu'on trouve différentes sources – entreprises importantes ou TPE, associations ou

collectivités – pour créer des CDI grâce à un maillage intelligent, on déprécise des salariés.

Certains se sont demandé si la simplification du régime des groupements d'employeurs n'amènerait pas les grands groupes à externaliser leur main-d'œuvre pour échapper aux garanties collectives qui s'appliquent à leurs salariés. La crainte semble peu fondée, le but des groupements d'employeurs étant de créer non une agence d'intérim mais davantage de CDI. Néanmoins, pour lever toute ambiguïté, je déposerai un amendement garantissant l'égalité de traitement entre les salariés du groupement d'employeurs et ceux des entreprises à la disposition desquelles ils seront mis.

L'article 9 vise à lever les réticences des petites entreprises, qu'effraie le principe de la responsabilité solidaire énoncé à l'article 1200 du code civil, qui permet à un créancier d'exiger le paiement de la totalité d'une créance à n'importe lequel débiteur solidairement responsable de la dette. Je proposerai un amendement visant à récrire l'article 9 afin de poser plus clairement la responsabilité solidaire comme principe tout en prévoyant à titre dérogatoire la possibilité d'édicter des règles différentes visant à limiter la responsabilité de chaque entreprise à la part qu'elle occupe dans le groupement d'employeurs.

L'article 10 concerne les collectivités territoriales. S'il est logique que celles-ci ne puissent pas constituer majoritairement un groupement, il est absurde qu'elles ne puissent y faire appel que pour un nombre limité de tâches, essentiellement pour l'entretien des espaces verts, et au maximum pour un mi-temps pour chaque salarié. Afin de pourvoir à leurs autres besoins intermittents, elles continuent de recourir à des contrats à durée déterminée (CDD) très courts ou à des vacataires. Ne serait-il pas préférable de donner aux emplois saisonniers limités à l'été ou au printemps, que créent chaque année les conseils municipaux dans le tourisme ou l'entretien des espaces verts, le statut de salariés de groupement en CDI ?

**Mme Laure de La Raudière.** Je me réjouis que notre commission se soit saisie pour avis de ce texte. C'est à juste titre que le Gouvernement, soutenu par la majorité, souhaite revaloriser la formation par alternance, un temps déconsidérée au profit du parcours général. L'alternance peut elle aussi être une voie d'excellence, qui permet aux jeunes de trouver leur épanouissement en menant en parallèle études et travail dans l'entreprise.

La parole politique est extrêmement importante pour revaloriser l'apprentissage et l'alternance. C'est pourquoi, en termes de communication il est essentiel, notamment à destination des parents, que l'on parle de formation par alternance après le collège ou dans l'enseignement supérieur.

Je salue les entreprises qui, en accueillant les jeunes, contribuent à leur formation et à leur insertion professionnelle.

Certains artisans regrettent de ne pas pouvoir emmener un jeune plus de sept heures sur un chantier. Ne devrions-nous pas, dans la législation du travail, prendre davantage en considération le mode de fonctionnement des entreprises, quitte à compenser ces contraintes en octroyant au jeune un jour de repos supplémentaire par semaine ? Ne peut-on répondre à la demande des forestiers qui regrettent de ne pas pouvoir confier une tronçonneuse à un jeune qui travaille dans leur entreprise ? Des rapprochements ont-ils été effectués avec les régions, qui se sont vu attribuer la compétence en matière de formation professionnelle ? Comme le rapporteur pour avis, j'estime que les groupements d'employeurs sont un excellent moyen d'offrir un temps plein à une personne qui travaille pour plusieurs employeurs.

**M. Jean-René Marsac.** Si nous approuvons le principe d'un texte visant au développement de l'alternance, à la sécurisation des parcours professionnels et au partage de la valeur ajoutée, nous ne sommes d'accord ni avec le calendrier qui nous est proposé ni avec le contenu de la proposition de loi.

Une discussion entre les partenaires sociaux sur l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels est actuellement en cours. Un accord visant à jeter les bases d'un nouveau dispositif a été conclu hier. Une discussion sur les groupements d'employeurs est prévue le 14 juin. Dans un tel contexte, pourquoi l'Assemblée discuterait-elle d'un sujet qui relève avant tout de la responsabilité des partenaires sociaux ? Mieux vaudrait attendre que les accords et les négociations aboutissent.

Vos proposez des mesures techniques et administratives pour faciliter le développement de l'alternance, mais pourquoi supprimer le contrôle *a priori* des services de l'État ? Est-il réaliste que les apprentis se partagent entre deux employeurs et deux sites ? En cas de renouvellement du contrat de professionnalisation, ne faut-il pas préciser les objectifs de qualification complémentaire et signer un CDI ? Nous déposerons des amendements à ce sujet lors de l'examen du texte par la Commission des affaires sociales, mais nous craignons que la proposition de loi ne permette pas d'atteindre les objectifs annoncés.

Alors que les groupements d'employeurs doivent permettre à deux ou trois employeurs de proposer en CDI des temps pleins ou en temps partiels choisis, le volume des CDD signés dans ce cadre reste important. La situation se présente de manière différente dans les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), dont la vocation est de gérer des emplois de salariés qualifiés pour le compte des entreprises adhérentes ou de construire un parcours d'insertion et de formation.

En matière de dettes sociales, la solidarité des entreprises au sein du groupement d'employeurs pose problème. Au lieu du dispositif compliqué que propose un amendement du rapporteur pour avis, pourquoi ne pas faire figurer le

groupement d'employeurs dans la liste des créanciers privilégiés, dès lors qu'il gère le salaire et les cotisations sociales ?

L'élargissement du groupement d'employeurs aux collectivités locales suscite nos réticences dès lors qu'il n'est pas assorti de conditions précises. Le statut des salariés en CDD et des emplois saisonniers dans les collectivités doit aussi être régulé. Aux termes de la PPL, ils seront placés dans une situation de fait dès lors que les collectivités adhéreront à un groupement d'employeurs qui mettra le personnel à la disposition de la collectivité.

Les craintes qui se sont exprimées au sujet de la solidarité entre collectivités et entreprises privées d'un même groupement sont légitimes. N'y a-t-il pas dérive, dès lors que le texte permet aux groupements d'employeurs de traiter les conventions collectives avec une certaine flexibilité ? Cherche-t-on à créer une convention collective spécifique aux groupements d'employeurs ou à permettre aux entreprises qui adhéreront à plusieurs groupements, en fonction de la qualification de leurs salariés, de relever de conventions différentes ? Enfin, les entreprises qui emploient plus de 300 salariés n'ont pas besoin d'un dispositif spécifique pour transformer les temps partiels en temps plein. S'il s'agit de faire appel à des compétences externes, il leur sera aisé d'en trouver par d'autres biais, notamment en recourant à des cabinets de conseil.

**M. Jean Dionis du Séjour.** Je salue le fait que les auteurs de ce texte soient issus de l'entreprise. Même si la France s'est récemment améliorée en matière d'apprentissage, elle est loin de posséder la culture d'excellence des Allemands ou des Suisses, qui offrent en alternance des formations d'ingénieurs de très haut niveau.

M. Marsac n'a pas tort de signaler qu'on doit veiller à la cohérence de la proposition de loi avec l'accord paritaire des partenaires sociaux, mais elle va dans le bon sens. Il est judicieux de lever le double contrôle des services de l'État et des chambres consulaires, qui sont sous le contrôle du préfet.

Donner aux collectivités territoriales la possibilité d'adhérer à des groupements d'employeurs résoudra certains problèmes. Ne voyant aucune différence entre un apprenti jardinier qui travaille à la mairie d'Agen ou chez un paysagiste, je trouve normal que son apprentissage puisse être partagé entre une collectivité territoriale et une entreprise privée.

Ce texte a-t-il fait l'objet d'une étude d'impact ? L'exposé des motifs annonce qu'il a pour but de porter « à terme » le nombre d'alternants de 600 000 à un million. Un calendrier est-il prévu ? Quel sera le bilan financier de l'opération pour l'État ?

**M. Daniel Paul.** On aimerait savoir comment le texte, qui devrait venir en discussion avant la fin de la session, prendra en compte le résultat des négociations qui s'achèveront dans les prochaines semaines.

Faut-il rappeler l'importance du chômage des jeunes, qui n'est malheureusement pas nouveau et les difficultés d'insertion qu'ils rencontrent, même quand ils sont qualifiés ? Dans ma région, les outils de formation professionnelle publics ont vu leurs moyens se réduire : ils ne servent plus qu'à accueillir les élèves qui éprouvaient les plus grandes difficultés dans l'enseignement général.

J'ai le sentiment que le texte pousse plus au développement de l'alternance qu'à celui de l'apprentissage, ce qui n'est pas tout à fait pareil. L'apprentissage, qui est sérieux et codifié, et qui s'est développé jusqu'au plus haut niveau de formation, y compris dans l'enseignement supérieur, ne doit pas être oublié.

Je partage les craintes qui ont été formulées quant à la suppression du contrôle des contrats d'apprentissage par les DIRECTTE. Comment ne pas faire le lien avec la révision générale des politiques publiques ? Ce n'est pas en supprimant des missions au service public que l'on protégera un secteur que l'on promet à un fort développement.

Sans nier l'intérêt des groupements d'employeurs, qui éviteront à certains jeunes de se retrouver en temps partiel contraint, c'est-à-dire en situation de précarité, je ne peux m'empêcher de penser qu'on organise en fait un prêt de main-d'œuvre. Le rapporteur pour avis cherche manifestement à nous rassurer, mais le dispositif qu'il a prévu pourrait s'avérer très pratique pour certains.

Je note que l'article 13 sera supprimé au profit d'un amendement déposé sur le PLFRSS, que nous examinerons le temps venu.

Enfin, je ne suis pas favorable au mélange du secteur public et des entreprises privées. Dès lors que les collectivités locales peuvent recourir à des entreprises privées pour certaines tâches et qu'elles peuvent prendre des apprentis dans leurs services, il ne me semble pas nécessaire de mélanger les genres.

**M. Daniel Fasquelle.** Non seulement l'objectif annoncé de 800 000 alternants en 2015 me semble atteignable, mais il est nécessaire de développer une voie qui débouche dans 70 % des cas sur l'emploi.

En complément du plan que le Gouvernement est en train de concrétiser, la proposition de loi lèvera les obstacles fiscaux, sociaux, techniques et juridiques qui ralentissent le développement de l'alternance. Restent certains freins psychologiques. Trop de familles éprouvent des réticences, ce qui explique que des secteurs comme la pêche ou la restauration ne trouvent pas de jeunes. Trop de professionnels hésitent à accueillir des alternants, parce que leur formation prend du temps ou qu'ils ont connu des expériences malheureuses. Trop de formateurs hésitent à s'engager. Pour ma part, j'ai créé une licence professionnelle dans le notariat avec des contrats de professionnalisation ; elle connaît un grand succès, mais les filières de ce type ne sont pas assez nombreuses. On peut aller beaucoup plus loin dans cette voie, particulièrement dans l'enseignement supérieur.

**M. Jean-Patrick Gille.** Le développement quantitatif ne doit pas s'exercer au détriment de la qualité, car l'image de l'alternance et de l'apprentissage est extrêmement importante.

Évitons d'adopter des mesures qui se traduiraient par un retour en arrière. J'entends bien, cependant, que certaines inspections du travail peuvent se montrer tatillonnes, que les jeunes doivent pouvoir travailler plus de sept heures par jour et que le décret les autorisant à utiliser des machines dangereuses se fait toujours attendre.

La proposition concernant les emplois saisonniers ne me semble ni réaliste ni souhaitable. Il est déjà difficile à un jeune en alternance de travailler sur deux ou trois lieux, et de résider à plusieurs endroits, comment lui imposerait-on en plus de dépendre de deux centres de formation des apprentis (CFA) ?

Puisque nous avons déjà voté la proposition de loi Poisson, à quoi bon reprendre les mêmes dispositions dans un nouveau texte ?

Le texte entreprend de faire sauter tous les verrous, ce qui risque de changer la nature du groupement d'employeurs. Ne risque-t-on pas de le transformer en un intérim *low cost* ou en un prêt de main-d'œuvre en gros ? Si le but est de sortir les jeunes de la précarité, pourquoi ne pas instaurer un taux minimum – par exemple 80 à 90 % – de CDI dans les groupements d'employeurs ?

Enfin, on risque d'assister à une externalisation de la main-d'œuvre pour contourner les conventions collectives. Avant de favoriser la création de groupements d'employeurs considérables entre diverses entreprises, assurons-nous que les groupements correspondent à un secteur précis. Dès lors, l'entreprise sera obligée d'adopter la convention collective de la branche, ce qui apportera une sécurité aux salariés.

**M. Francis Saint-Léger.** On ne peut que souscrire à la levée de l'interdiction qui empêchait les entreprises d'appartenir à plus de deux groupements : la mesure favorisera le travail à temps plein. Cependant, j'aimerais obtenir des précisions sur l'amendement qui prévoit l'égalité de traitement entre les salariés des entreprises et ceux du groupement d'employeurs. Celle-ci semble problématique, puisque les entreprises peuvent adopter des politiques de rémunération différentes.

Par ailleurs, au cas où les groupements seraient constitués d'entreprises privées et de collectivités publiques, quel sera le statut des salariés ?

**M. Patrick Lebreton.** À la Réunion, dont je suis élu, plus de 50 % des jeunes sont au chômage. Tout dispositif favorisant l'insertion est donc accueilli avec intérêt. Je regrette cependant que les auteurs de la PPL ne s'attaquent qu'aux protections administratives et réglementaires qui encadrent l'alternance, en s'imaginant que cela suffira à garantir son essor. Mieux vaudrait mettre les formations à caractère professionnel en adéquation avec les débouchés.

Je crains par ailleurs que l'article 3, qui prévoit la mutualisation des apprentis entre différents employeurs saisonniers, ne débouche que sur une précarisation accrue de l'emploi des jeunes. Chez nous, où la saison touristique dure toute l'année, il ne faudrait pas que l'apprentissage soit détourné de sa vocation première, qui est la formation, pour devenir un simple outil au service de la flexibilité.

**Mme Frédérique Massat.** Je redoute moi aussi que le texte n'aboutisse à une totale flexibilité. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'adhésion d'une entreprise de plus de 300 salariés à un groupement d'employeurs cessera d'être subordonnée à l'existence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement. Par ailleurs, l'article 10, qui permettra aux collectivités d'intégrer un groupement d'employeurs quelle que soit l'activité exercée, supprime la condition d'activité inférieure à un mi-temps pour les salariés qu'elles emploient. N'êtes-vous pas en train de les exonérer du statut de la fonction publique ?

**M. Louis Cosyns.** Le rapporteur pour avis pourrait-il nous donner plus d'informations sur le partage de la valeur ajoutée ? Le chef d'une entreprise de 120 personnes m'a exposé récemment qu'il avait l'obligation de verser des dividendes à ses actionnaires même en cas d'exercice déficitaire. Comment les salariés réagiront lorsqu'ils verront que ce qui peut leur être versé en cas d'exercice bénéficiaire sera réduit de ce qui servira à combler les déficits antérieurs ?

**M. François Brottes.** Mme Laure de La Raudière a bien exposé la philosophie de ce texte. De fait, nous restons sur la pente de l'externalisation du salariat. Les personnes qui ne pourront pas être auto-entrepreneurs seront employées par des entreprises d'intérim « light », nouvelle version des groupements d'employeurs.

Si l'alternance est une excellente solution, que des apprentis dépendent de deux maîtres d'apprentissage me paraît absurde : lequel des deux va décider des horaires, des jours travaillés, des plages laissées au temps scolaire ? Le dispositif me paraît ingérable. Le principe de l'apprentissage, c'est un seul maître d'apprentissage : un lien s'établit entre celui qui apprend et celui qui lui apprend. Couper ce lien est construire une autre réalité.

Ensuite, comment peut-on envisager que des entreprises employant plus de 300 personnes aient recours à un groupement d'employeurs pour remplir ponctuellement telle ou telle fonction ? Faire sauter un tel verrou ne relève plus de l'encouragement au développement de groupements d'employeurs. En fait, cela revient à créer un dispositif de salariat à bas coût, inférieur à celui de l'intérim.

Par ailleurs, monsieur le rapporteur pour avis, où le texte prévoit-il que le salarié d'un groupement d'employeurs est placé sous le régime du contrat à durée indéterminée ? Où cette garantie y figure-t-elle ?

Selon vous, l'article 10 de la proposition de loi interdit de constituer un groupement d'employeurs principalement composé de collectivités territoriales. Or, le texte de cet article se borne à indiquer que « les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité locale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement ». Autrement dit, selon moi, si une majorité des salariés d'un groupement travaille dans une collectivité territoriale, ce groupement doit être dissous, ou il doit licencier une partie de son personnel jusqu'à ce qu'il se soit recentré sur des activités privées. Qu'en est-il ?

Je n'ai pas bien compris non plus, à l'article 13, les modalités de partage de la valeur ajoutée. Quels sont les rapports de cet article avec les annonces faites par le Président de la République ? Comment l'interpréter ?

Enfin, l'article 5 propose la suppression du contrôle de la validité des contrats d'apprentissage par l'État, alors que celui-ci affecte à l'apprentissage des taxes spécifiques. Comment contrôler les dépenses publiques liées à l'apprentissage – dépenses justifiées – sans instance d'État chargée de contrôler les contrats d'apprentissage ?

**M. Jean-Pierre Nicolas.** Le titre de la proposition de loi rend bien compte du défi que nous devons collectivement assumer, c'est-à-dire permettre aux jeunes d'intégrer le monde de l'entreprise, et le monde économique, grâce à une formation. Revaloriser l'apprentissage par l'alternance est un objectif noble : nous savons bien que les jeunes formés en alternance trouvent plus facilement un emploi que ceux qui ne le sont pas.

Nombre d'entre nous sont sollicités par des jeunes pour trouver une entreprise qui leur permette d'acquérir une formation en alternance ? Or, un jeune en formation en alternance est une charge pour une entreprise. Répartir cette charge entre plusieurs employeurs, par le moyen de groupements d'employeurs, me semble une démarche de bon sens.

Vous avez également bien fait, monsieur le rapporteur pour avis, de parler d'égalité de traitement. Cela doit être un principe.

**M. le rapporteur pour avis.** En effet, madame de La Raudière, la législation du travail crée des difficultés.

Monsieur Brottes, ce texte n'institue pas une forme d'intérim « light ». C'est le texte lui-même qui est « light ». Son objet, qui devrait être consensuel, porte sur la revalorisation politique de l'apprentissage, le développement de l'alternance et celui des groupements d'employeurs. Même si nous sommes conscients de la nécessité d'une loi sur l'apprentissage, ne serait-ce que pour traiter du statut du travailleur selon qu'il est mineur ou majeur, nous n'avons pas voulu un texte trop compliqué.

Le plus simple serait de considérer qu'un apprenti est soumis au règlement de l'entreprise dans laquelle il entre. En effet, un apprenti peut être âgé de plus de

18 ans, donc adulte. Cependant, l'école n'est obligatoire que jusqu'à 16 ans. Entre 16 et 18 ans, l'apprenti est donc mineur. Je n'ai pas la réponse pour combler cette lacune. Un débat serein serait nécessaire. Mais traiter dans un texte approfondi du statut des apprentis mineurs serait, en cette fin de législature, une affaire trop lourde. Même si des propositions existent pour comptabiliser le temps de travail d'un apprenti sur la base de 35 heures par semaine plutôt que de sept heures par jour, de façon à ce qu'il puisse mieux découvrir tous les aspects du métier qu'il apprend, une telle loi relève plutôt d'un début de mandat.

Monsieur Paul, si l'intitulé du texte ne mentionne pas l'apprentissage mais seulement le développement de l'alternance, c'est que nous voulons prendre des mesures de revalorisation légères de l'apprentissage, faute de temps pour organiser un débat approfondi. Chaque fois que nous avons voulu creuser le débat sur l'apprentissage avec nos interlocuteurs – M. Gérard Cherpion, rapporteur au fond au nom de la Commission des affaires sociales pourra vous le confirmer –, nous avons débouché sur l'école. Un lien est donc à créer entre école et apprentissage. Pour revaloriser celui-ci, il nous faut abandonner ce réflexe selon lequel ne sont envoyés en apprentissage que les adolescents qui ne réussissent pas bien en classe. Un jeune peut avoir envie d'apprendre un métier ! Aujourd'hui, une personne qui maîtrise un métier manuel dispose d'un métier pour la vie.

**M. François Brottes.** Nous sommes d'accord sur ce point.

**M. le rapporteur pour avis.** Monsieur Marsac, la proposition de loi n'a pas pour objet de couper l'herbe sous le pied des partenaires sociaux, qui, depuis deux ans, négocient sur l'apprentissage. Les mesures que nous proposons sont légères, consensuelles et susceptibles d'une application rapide. Elles ne causent aucune difficulté fondamentale aux partenaires sociaux que j'ai rencontrés.

De même, aucun de ceux-ci ne m'a fait part de son hostilité aux groupements d'employeurs. En revanche, les partenaires sociaux ne sont pas d'accord sur la vocation de ces groupements, certains d'entre eux souhaitant que le recours à ces groupements soit réservé aux petites entreprises. Toutefois, alors que, lors de leur création, en 1985, ces groupements étaient réservés aux entreprises de moins de 10 salariés, le dispositif a été un échec. C'est pourquoi ils ont été élargis en 1987 aux entreprises de moins de 100 salariés.

Il faut considérer la question non pas du point de vue de l'entreprise – par exemple, en s'intéressant aux conditions dans lesquelles une société de 300 salariés pourra envisager de recourir aux groupements d'employeurs – mais de celui de la personne dont les conditions d'emploi sont précaires, et qui, de ce fait, n'a pas accès au crédit. C'est cette personne qui est en demande de pouvoir travailler chez plusieurs employeurs, de façon à atteindre 1 607 heures de travail annuel. La juxtaposition d'heures de travail auprès de plusieurs employeurs va créer pour elle un emploi stable. Le groupement d'employeurs fournit la démonstration que c'est le travail qui crée l'emploi, et non l'inverse.

Il ne saurait exister de convention collective spécifique aux groupements d'employeurs. En effet, pour créer des CDI, il faut effectuer des maillages entre des activités qui se complètent. Or, pour pouvoir offrir des emplois à l'année, un groupement d'employeurs à vocation agricole, par exemple, doit proposer plusieurs métiers : horticulteur au printemps, récoltant de fruits et légumes en été, pépiniériste à l'automne... Un groupement d'employeurs exclusivement composé d'entreprises d'horticulture ne pourra proposer d'emplois qu'au printemps ; dans un tel cas, il devient une sorte d'agence d'intérim.

Le groupement d'employeurs n'est pas non plus un dispositif destiné à proposer de l'intérim à bas coût : le prix du salarié y est à peu près le même que celui d'un intérimaire. Un groupement d'employeurs n'a pas non plus vocation à réaliser des bénéfices.

Par ailleurs, employer un saisonnier en ayant recours à un groupement d'employeurs ne présente pas d'intérêt : un saisonnier coûte moins cher employé directement que par le biais d'un tel groupement. De plus les responsabilités d'un adhérent à un groupement d'employeurs envers les employés de celui-ci sont supérieures à celles d'un employeur qui embauche un intérimaire auprès d'une société d'intérim.

**M. Jean-Patrick Gille.** Le salarié sous le régime de l'intérim est mieux payé, ne serait-ce que du fait des primes de précarité.

**M. le rapporteur pour avis.** Un salarié d'un groupement d'employeurs est, du fait notamment de la prime de poste, traité exactement comme un salarié permanent de l'entreprise dans laquelle il travaille. Il bénéficie, pour le même poste, du même salaire que les autres et des mêmes avantages ; si l'entreprise propose un treizième mois, il le touchera, au prorata de son temps de présence.

S'agissant des employeurs saisonniers, ils doivent pouvoir employer un apprenti successivement dans deux de leurs établissements travaillant pendant des saisons différentes. Je n'imagine pas qu'un apprenti puisse relever de deux employeurs différents dans la semaine. Peut-être faudra-t-il aussi faire un jour la différence entre employeur et maître de stage. Un employeur peut posséder deux établissements travaillant en saison, l'un au bord de la mer, l'autre à la montagne, chacun géré par un gérant salarié différent. Ces gérants seront chacun le maître de stage d'un apprenti, ou du même apprenti si celui-ci veut travailler successivement dans les deux établissements.

Nous avons pensé aux employeurs saisonniers pour faciliter l'apprentissage, et rien d'autre. L'apprentissage n'est pas l'emploi ; ce n'est que lorsqu'il a appris un métier qu'un apprenti peut trouver un emploi.

J'observe que les groupements d'employeurs ont la possibilité d'embaucher des apprentis, mais qu'ils ne le font pas suffisamment.

Les groupements d'employeurs ne contournent pas les conventions collectives. Chaque groupement applique une convention collective : en général la moins favorable de celles auxquelles sont soumises les entreprises membres du groupement. Ainsi, en optant, par exemple, pour une convention qui prévoit douze mois de salaire, les entreprises prévoyant le versement d'un treizième mois pourront adhérer à ce groupement, alors que l'inverse n'aurait pas été possible. En revanche, le salarié d'un groupement d'employeurs qui ira travailler dans une entreprise qui offre un treizième mois se verra garantir, en plus du salaire de base qu'il perçoit, le versement du treizième mois au prorata de son temps de présence – ce qui est déjà le cas aujourd'hui.

Il n'est pas question de priver les groupements d'entreprises de la ressource que représente l'emploi dans la fonction publique. Aujourd'hui, de nombreux travailleurs saisonniers sont embauchés par des collectivités territoriales deux ou trois mois par an chaque année. La personne qui aura été ainsi employée pourra ensuite aller travailler dans une entreprise privée, cumuler en fin d'année 1 607 heures et, si elle veut emprunter à une banque, faire état d'un CDI dans le groupement d'employeurs dont elle est salariée.

Même si rien n'oblige aujourd'hui un groupement d'employeurs à créer des CDI, les employeurs qui s'allient dans un groupement ont intérêt à fidéliser leurs salariés en les faisant bénéficier de CDI.

Monsieur Marsac, assouplir et simplifier les textes n'est pas organiser une dérive. Il s'agit de permettre à davantage de personnes d'accéder à l'apprentissage ou à la formation par alternance. L'apprentissage ne doit pas être considéré comme une affaire d'âge : dès lors qu'un individu devra changer plusieurs fois de métier dans sa vie, il pourra se retrouver apprenti à 40 ans – mais il faudra alors parler de formation en alternance.

Monsieur Paul, le groupement d'entreprises n'est pas une forme de prêt de main-d'œuvre mais un partage des compétences.

**M. Daniel Paul.** Si je vous fais confiance, monsieur le rapporteur pour avis, pour utiliser la terminologie adéquate, la réalité des relations entre les groupements d'employeurs et les entreprises qui y sont affiliées m'amène à maintenir les termes de « prêt de main-d'œuvre ».

**M. le rapporteur pour avis.** Pour moi, les groupements d'employeurs contribuent incontestablement au développement des territoires, ainsi qu'à celui des très petites entreprises et des PME, car ils permettent d'offrir à ces dernières des emplois qualifiés qu'elles ne pourraient pas rémunérer sur la base d'emplois à plein temps. Il est plus facile, pour une entreprise, de combler les insuffisances ponctuelles de compétences en recourant à des CDI qu'à des emplois précaires. Bien sûr, on trouvera toujours des abus, mais le dispositif des groupements d'employeurs, inventé en 1985, est un bon dispositif.

**M. Daniel Paul.** Que les groupements d'employeurs placent leurs salariés sous le régime des CDI !

**M. le rapporteur pour avis.** Peut-être faudra-t-il trouver, pour ceux qui existent depuis un certain nombre d'années, le moyen de les inciter à placer leurs salariés sous le régime des CDI. Les groupements ont tout intérêt à conserver leurs bons éléments employés dans des activités saisonnières.

*La Commission procède à l'examen des articles de la proposition de loi.*



## II.— EXAMEN DES ARTICLES

### TITRE I<sup>ER</sup>

#### DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

##### *Article 1<sup>er</sup>*

#### **Création d'une carte d'étudiant des métiers**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC s'abstient.

*La Commission donne un avis favorable à l'adoption de l'article 1<sup>er</sup> sans modification.*

##### *Article 2*

#### **Service internet pour le développement de l'alternance**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC s'abstient.

*La Commission donne un avis favorable à l'adoption de l'article 2 sans modification.*

##### *Article 3*

(art. L. 6222-5-1 du code du travail)

#### **Faculté de passer un contrat d'apprentissage avec deux employeurs dans les activités saisonnières**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre.

*La Commission donne un avis favorable à l'adoption de l'article 3 sans modification.*

##### *Article 4*

(art. L. 6325-7 du code du travail)

#### **Faculté de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire**

**M. Jean-René Marsac.** Abstention du groupe SRC en l'attente de précisions.

La Commission donne un avis favorable à l'adoption de l'article 4 sans modification.

*Après l'article 4*

*La Commission examine les amendements CE 2 et CE 3 de M. Lionel Tardy portant articles additionnels après l'article 4.*

**M. Lionel Tardy.** L'accès des apprentis mineurs aux machines dangereuses, notamment celles qui utilisent la force électrique, est un problème récurrent. Le régime actuel est celui de l'interdiction de principe, assorti de possibilités de dérogations. Cependant, personne ne veut prendre la responsabilité de signer celles-ci : inspection du travail, inspection académique et médecins scolaires se renvoyant la balle.

Depuis des années, ce dossier n'avance pas. Pendant ce temps, les apprentis mineurs ne peuvent pas approcher des machines. Dans des filières comme la menuiserie ou le bâtiment, cette situation aboutit à réduire à fort peu de chose la formation dispensée aux jeunes. Elle aboutit aussi à dissuader les chefs d'entreprise d'accueillir des apprentis dans les métiers manuels, alors même qu'il est souhaité faire passer le nombre d'apprentis de 600 000 à un million.

Par ces amendements, je propose de régler le cœur du problème, c'est-à-dire celui de la responsabilité. Je propose que le responsable soit le chef d'entreprise. C'est lui le mieux à même de gérer les règles de sécurité ; il le fait déjà au profit de ses salariés.

Nous devons tenter d'apporter une réponse à cette difficulté, et, sinon, au moins interpeller avec force le Gouvernement.

**M. Jean-Patrick Gille.** La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie avait déjà traité de ce point. Or, c'est l'un des rares pour lesquels le décret d'application n'a pas été publié. J'ai donc peur, cher collègue Tardy, que vous vous trouviez confronté à la même difficulté de la part du Gouvernement.

**M. le rapporteur pour avis.** Avis défavorable aux amendements. La difficulté aurait déjà dû être réglée par un décret, qui n'est, en effet, toujours pas publié. Nous avons souhaité élaborer un texte léger, qui n'aborde pas les problèmes les plus difficiles, notamment celui-ci. Par ailleurs, en principe, il ne devrait plus exister de machines dangereuses. S'il est vrai que le maniement d'une tronçonneuse demande un certain savoir-faire, les machines fixes doivent être munies des protections réglementaires. Par ailleurs, le débat sur les machines dangereuses est trop lourd pour que nous l'ouvrions aujourd'hui. En revanche, mon cher collègue, vous pourrez interpeller le Gouvernement.

**M. Lionel Tardy.** À cette fin, je déposerai de nouveau ces amendements en séance publique.

Alors que les jeunes sortent de plus en plus tôt du système scolaire et qu'il est très difficile d'en recruter dans le domaine des métiers manuels, ceux – en petit nombre – qui sont prêts à s'y investir se trouvent interdits d'action dans l'entreprise où ils sont apprentis ! Aujourd'hui, un jeune mineur apprenti dans une menuiserie ou une société de BTP n'a pas le droit de monter sur la première marche d'un escabeau sans l'accord de l'inspection du travail ! Nous devons résoudre le problème ainsi posé pour les apprentis mineurs. Le décalage est considérable : les chefs d'entreprise, à qui l'on reproche de ne pas accueillir de jeunes, répondent que les règles en vigueur les empêchent de les faire travailler.

**M. le rapporteur pour avis.** Mon cher collègue, je suis tout à fait d'accord avec vous. Mais nous avons voté des lois ; il faut que leurs décrets d'application soient publiés.

*La Commission rejette successivement les amendements CE 2 et CE 3.*

#### *Article 5*

(art. L. 6224-5 et L. 6252-4-1 du code du travail)

#### **Simplification des formalités et renforcement du contrôle en matière d'apprentissage**

**M. le rapporteur pour avis.** Il s'agit, par cet article 5, de supprimer le contrôle redondant des DIRECCTE afin de simplifier et d'accélérer la procédure d'enregistrement des contrôles d'apprentissage, les chambres consulaires effectuant déjà un contrôle.

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre.

*La Commission donne un avis favorable à l'adoption de l'article 5 sans modification.*

#### *Article 6*

(art. 230 H du code général des impôts)

#### **Renforcement et modulation de l'incitation fiscale au développement de l'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC s'abstient.

*La Commission donne un avis favorable à l'adoption de l'article 7 sans modification.*

*Après l'article 6*

*La Commission est saisie de plusieurs amendements portant articles additionnels après l'article 5.*

*Elle examine d'abord l'amendement CE 6 de M. Serge Poignant.*

**M. le président Serge Poignant.** Les jeunes nés en fin d'année se voient refuser le droit de signer un contrat d'apprentissage parce qu'ils n'ont pas encore quinze ans, alors qu'ils les auront dans l'année. Certes, des dérogations sont possibles. Toutefois, comme elles sont prévues non pas par la loi mais par une circulaire, les inspecteurs d'académie ne les accordent pas toujours. Nous proposons donc de consolider le dispositif dans la loi, de façon à ce que ces jeunes ne se voient pas imposer de recommencer une année d'enseignement général, alors qu'ils sont motivés pour devenir apprentis.

**M. Jean-Patrick Gille.** Cet amendement constitue un contournement de l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans, à laquelle nous sommes attachés. Dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), un système de préapprentissage, réformé l'an dernier, permet une forme d'alternance sous statut scolaire. Ce dispositif, à peine mis en place, doit-il être rénové ? Je m'attends à d'autres amendements de ce type.

**M. le président Serge Poignant.** L'amendement ne concerne que des jeunes qui auront accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

**M. Jean-Patrick Gille.** Cela ne m'avait pas échappé.

**M. le rapporteur pour avis.** De ce fait, l'amendement constitue une vraie valorisation de l'apprentissage. Il est dommage d'obliger un bon élève, en fin de classe de troisième, qui n'a pas encore atteint quinze ans et qui veut aller et seconde technique ou en apprentissage parce qu'il sait quel métier il veut apprendre, à attendre un an.

**M. Jean-Patrick Gille.** Vos propos, qu'on peut entendre, monsieur le rapporteur pour avis, soulèvent une autre difficulté. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. L'amendement contourne donc bien la législation, qui ne permet la conclusion de contrats de travail qu'à partir de l'âge de 16 ans. Nous nous attendons aussi à l'ouverture d'une autre brèche, consistant à faire du contrat d'apprentissage un contrat de travail ou non, en fonction des circonstances. Nous restons attachés à ce que, outre son caractère de contrat de formation, le contrat d'apprentissage reste un contrat de travail.

**M. Daniel Paul.** Monsieur le rapporteur pour avis, à force de faire « light », vous oubliez certaines réalités, dont celle qui vient d'être rappelée par notre collègue M. Jean-Patrick Gille. Un apprenti qui signe un contrat d'apprentissage – avec le patron de l'entreprise qui va l'employer – signe un

contrat de travail. Votre amendement aboutit à permettre la signature de contrats de travail dès l'âge de 15 ans, voire plus tôt.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement CE 4 de M. Lionel Tardy.*

**M. Lionel Tardy.** Je souhaite simplifier le système de rémunération des apprentis. Sa complexité est telle qu'elle peut décourager les PME. Actuellement, le salaire d'un apprenti, calculé en fonction de son âge et de son ancienneté, peut changer deux fois au cours d'une année, en fonction de sa date d'anniversaire.

Par cet amendement, je propose de supprimer la condition d'âge pour fixer la rémunération uniquement en fonction de l'année où se trouve l'apprenti dans le cycle d'apprentissage. Les textes y gagneront en simplicité et en lisibilité sans léser les apprentis.

**M. le rapporteur pour avis.** Avis défavorable. Je souhaite que nous puissions régler la question du statut de l'apprenti âgé de 16 à 18 ans. Aujourd'hui, il faut deux grilles de salaires, l'une pour les moins de 18 ans, l'autre pour les plus de 18 ans.

**M. Jean-Patrick Gille.** Même s'il n'est pas aberrant de retravailler la grille, les entreprises y sont habituées. Nous ne pouvons pas trancher ce point aujourd'hui.

Par ailleurs, il a fallu de nombreuses années pour coordonner la grille du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation. L'amendement devrait au moins tenir compte de cette dernière.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient à l'amendement CE 5 de M. Lionel Tardy.*

**M. Lionel Tardy.** Nombre d'entreprises continuent à faire occuper abusivement par des stagiaires des postes de travail permanents. Cette situation inacceptable se traduit également par un manque à gagner en termes de cotisations sociales. L'amendement est un appel à poser dans la loi un principe, lequel devra peut-être se voir complété par des règles précises comme celles qui existent pour encadrer le recours aux CDD et permettent de sanctionner le recours abusif aux stages au détriment du recrutement en CDI.

**M. le rapporteur pour avis.** La rémunération diffère selon que l'apprenti occupe ou non le poste d'un salarié. On peut cependant se demander comment sera rédigé le décret d'application. Dans le cas d'une entreprise à l'activité très saisonnière, la mesure proposée pourrait également empêcher un stagiaire d'effectuer un stage en pleine saison, de crainte que l'inspection du travail n'accuse l'entreprise de remplacer ainsi un saisonnier. Avis favorable, néanmoins.

*La Commission adopte cet amendement.*

*M. Daniel Fasquelle remplace M. le président Serge Poignant au fauteuil de la présidence.*

## TITRE II

### DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

*Avant l'article 7*

*La Commission est saisie de l'amendement CE 9 de M. le rapporteur pour avis, portant article additionnel avant l'article 7.*

**M. le rapporteur pour avis.** L'amendement tend à garantir l'égalité de traitement entre les salariés d'un groupement d'employeurs et ceux de l'entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition. À défaut de dispositions spécifiques, le droit en vigueur garantit ne garantit l'égalité de traitement qu'entre les salariés d'une même entreprise. Or, les salariés d'un groupement mis à disposition d'une entreprise ne devraient pas être traités différemment des salariés de cette entreprise, car il s'agit également de permanents, même s'ils le sont d'une manière intermittente.

**M. François Brottes.** Dans le cas où les conditions consenties par le groupement d'employeurs sont plus favorables que celles que trouve le salarié dans l'entreprise qui l'accueille, ne s'agit-il pas d'une régression ?

**M. le rapporteur pour avis.** Dans chaque entreprise, le salarié concerné bénéficie exactement de la même rémunération que les permanents de cette entreprise. Le salaire peut aussi être lissé sur l'année. Il n'y a en aucun cas régression.

**M. Daniel Paul.** Au sein d'un groupement d'employeurs réunissant par exemple trois entreprises offrant des conditions salariales différentes, un salarié qui travaillerait quatre mois dans chacune de ces entreprises pourrait, à travail similaire, recevoir trois rémunérations différentes.

**M. le rapporteur pour avis.** C'est le principe même du groupement d'employeurs.

**M. Jean-René Marsac.** Monsieur le rapporteur pour avis, vous avez déclaré tout à l'heure que, dans les groupements d'employeurs, l'alignement se fait sur la convention collective la plus basse et que les avantages sont attribués

pour chaque entreprise. Il semble cependant que, dans la pratique, le groupement d'employeurs s'aligne sur la majorité des entreprises qui en sont membres, ce qui est fort différent. Le cas évoqué par M. Brottes peut se produire.

**M. François Brottes.** La situation que j'ai évoquée représente une régression par rapport au contrat à durée indéterminée, car le salarié reçoit du groupement d'employeurs une fiche de paye à géométrie variable, en fonction de l'entreprise dans laquelle il travaille. L'amendement ne procède certainement pas d'une intention maligne, mais il peut avoir des effets pervers.

**M. le rapporteur pour avis.** Il ne pose, au contraire, aucun problème. Pour reprendre l'exemple qu'a pris tout à l'heure M. Paul, un salarié qui travaille quatre mois dans chacune des trois entreprises pour un salaire respectivement de 120, 110 et 100 peut aussi percevoir, dans certains groupements, une rémunération lissée sur l'année, qui sera alors de 110. Comme le soulignait cependant M. Brottes, ce lissage, même s'il correspond à un montant équivalent pour l'année, peut être ressenti par le salarié comme désavantageux dans la période où les collègues avec lesquels il travaille perçoivent 120. La seule manière de développer les groupements d'employeurs est de garantir le même traitement dans les entreprises.

**M. Jean-René Marsac.** Abstention du groupe SRC.

*La Commission adopte cet amendement.*

#### Article 7

(art. L. 1253-4 du code du travail)

### **Suppression de l'interdiction d'appartenir à plus de deux groupements d'employeurs**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre cet article.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 7 sans modification.*

#### Article 8

(art. L. 1253-5 du code du travail)

### **Négociation sur les garanties accordées aux salariés des groupements d'employeurs et faculté pour les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à ces groupements**

*La Commission est saisie de l'amendement CE 10 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Une fois posé le principe d'égalité de traitement, il ne paraît plus nécessaire de conditionner à la signature d'un accord interprofessionnel ou de branche la suppression de l'obligation de signer un accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés avant d'adhérer à un groupement. D'où la réécriture proposée de l'article 8 pour prévoir directement l'abrogation de l'article L. 1253-5 du code du travail, qui dispose que « les entreprises et organismes de plus de trois cents salariés ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise ou l'organisme intéressé d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement ».

En effet, le problème ne se pose pas lorsqu'une entreprise de plus de 300 salariés est localisée sur un seul site, mais lorsqu'elle possède des succursales dans plusieurs villes, elle doit pouvoir s'insérer dans le maillage de plusieurs groupements d'employeurs et éviter ainsi de déplacer les salariés d'un site à l'autre. Les amendements que nous proposons prennent le parti du salarié, qui doit pouvoir faire état d'un CDI lorsqu'il se présente à sa banque.

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre cet amendement.

*La Commission adopte cet amendement.*

*En conséquence, elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 8 ainsi modifié.*

*Après l'article 8*

*La Commission est saisie de l'amendement CE 11 du rapporteur pour avis, portant article additionnel après l'article 8.*

**M. le rapporteur pour avis.** Il peut être utile de maintenir la possibilité, qui figure dans la rédaction actuelle de l'article 8 de la proposition de loi, de conclure des accords collectifs spécifiques aux groupements d'employeurs, apportant des garanties complémentaires à celles qui dérivent du principe d'égalité de traitement et des conventions de branches applicables. L'article L. 1253-11 du code du travail ouvre aujourd'hui cette faculté uniquement pour les sujets suivants : polyvalence, mobilité et travail à temps partagé. D'où la proposition de supprimer cette restriction afin d'ouvrir à tous les types de travail le champ de la négociation pour les partenaires sociaux.

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre cet amendement.

*La Commission adopte cet amendement.*

*Article 9*

(art. L. 1253-8 du code du travail)

**Aménagement des règles de responsabilité applicables aux membres des groupements d'employeurs**

*La Commission est saisie de l'amendement CE 8 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Cet amendement a pour objet d'aménager la solidarité, afin d'inciter les petites entreprises, qui craignent des engagements financiers trop lourds, à intégrer des groupements d'employeurs. Il propose donc de clarifier l'articulation entre responsabilité solidaire et règles de répartition des dettes, d'assurer l'opposabilité aux créanciers des règles de répartition et de fonder ces dernières sur des critères objectifs, afin d'éviter que la possibilité de déroger au principe de responsabilité solidaire ne soit détournée pour organiser l'insolvabilité.

Lors de l'examen du texte en séance publique, il pourrait être judicieux de déposer un amendement tendant à permettre de dégager les collectivités de cette responsabilité solidaire, afin d'éviter que des entreprises privées ne profitent de la solvabilité de celles-ci, qui ne représentent en outre aucun risque pour le groupement. On éviterait ainsi de mélanger finances publiques et privées.

**M. Jean-René Marsac.** Il est surprenant que le contrôle de légalité n'ait pas encore soulevé ce problème, car les collectivités engagées dans les groupements d'employeurs sont en effet soumises aujourd'hui à cette obligation de solidarité.

**M. François Brottes.** Cet amendement relève de la poésie, car il faut bien savoir qui paie en cas de difficultés. Qui accorde la dérogation proposée et qui en valide les critères objectifs ? Cette mesure fragiliserait la situation des groupements d'employeurs face aux créanciers dans les moments de tempête.

**M. le rapporteur pour avis.** Le dépôt de bilan d'une entreprise est un risque qui existe déjà au sein des groupements d'employeurs, mais il est plus facile de sauver des CDI dans ce cadre que dans le cas d'une entreprise isolée. L'amendement envisagé tendrait à ce que la collectivité, qui n'apporte pas de risque supplémentaire, ne soit pas tenue d'assumer ce risque de la part des entreprises privées. Les collectivités permettraient ainsi un meilleur maillage pour les groupements, sans pour autant en garantir la solvabilité, qui devrait être définie entre les entreprises privées.

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre cet amendement.

*La Commission adopte cet amendement.*

*En conséquence, elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 9 ainsi modifié.*

*Article 10*

(art. L. 1253-20 du code du travail)

**Élargissement des conditions de recours des collectivités territoriales  
aux groupements d'employeurs**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC vote contre cet article.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 10 sans modification.*

*Après l'article 10*

*La Commission est saisie de l'amendement CE 1 de Mme Anne Grommerch, portant article additionnel après l'article 10.*

**Mme Anne Grommerch.** L'amendement tend notamment à définir que le temps de trajet journalier pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat et en revenir pendant les heures de travail constitue du temps de travail effectif, sans donner lieu au versement de toute autre contrepartie financière de quelque nature que ce soit.

De fait, la Cour de cassation a pris une position qui pénalise financièrement les entreprises. Elle considère en effet que le temps de trajet effectué pendant les horaires de travail est certes rémunéré en temps de travail, mais qu'il doit également faire l'objet du versement de l'indemnité de trajet. Ce temps de trajet est donc rémunéré deux fois : sur la base du salaire de l'ouvrier concerné et sur la base de l'indemnité de trajet.

L'amendement tend donc à limiter le dédommagement du temps de trajet au versement du salaire correspondant, allégeant ainsi une charge non négligeable qui pèse sur les entreprises artisanales du bâtiment.

**M. François Brottes.** C'est un peu gros ! Vous profitez de ce texte pour introduire une disposition très défavorable aux salariés, qui n'a rien à voir avec l'apprentissage. Mon groupe est tout à fait opposé à cet amendement.

**M. le rapporteur pour avis.** Madame Grommerch, je vous propose de retirer cet amendement et d'en déposer une nouvelle rédaction lors de l'examen du texte en séance publique. Tel quel, en effet, il est contraire à certains arrêts de la Cour de cassation et empêche en outre de prévoir, dans des accords collectifs, une indemnisation des trajets effectués sur le temps de travail. De même qu'il est normal qu'un ouvrier soit payé pour le trajet effectué entre le lieu où il embauche et le chantier sur lequel il travaille, il est également normal qu'il soit indemnisé s'il effectue ce trajet avec son propre véhicule.

**Mme Anne Grommerch.** Je retire donc l'amendement et le redéposerai lors de l'examen du texte en séance publique.

*L'amendement CE 1 est retiré.*

### **TITRE III**

#### **CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE**

##### *Article 11*

(art. L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail)

##### **Création du contrat de sécurisation professionnelle**

**M. Jean-René Marsac.** Dans l'attente de précisions sur la concordance entre ce texte et ce que les partenaires sociaux ont décidé hier, le groupe SRC s'abstient sur cet article.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 11 sans modification.*

##### *Article 12*

(art. L. 6341-1 du code du travail, L. 131-2, L. 135-2, L. 142-2, L. 213-1, L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale et ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006)

##### **Coordination et mesures transitoires**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC s'abstient sur cet article.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 12 sans modification.*

## TITRE IV

### PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

#### *Article 13*

#### **Information des comités d'entreprise et rapport au Parlement sur la politique des entreprises en matière de dividendes du travail**

**M. François Brottes.** Je n'ai pas entendu de réponse à la question que j'ai posée tout à l'heure : quel est le rapport de cet article 13 avec la proposition de loi que nous examinons et pourquoi ne tient-il pas compte des mesures annoncées par le Président de la République en matière de partage des dividendes ?

**M. le rapporteur pour avis.** L'article 13, prévu avant les déclarations du Président de la République, visait à sensibiliser les partenaires sociaux afin d'accélérer la discussion, qui dure déjà depuis deux ans.

**M. François Brottes.** Vous n'en proposez pas la suppression : c'est bien le signe qu'il ne s'agissait que d'un effet d'annonce.

**M. le rapporteur pour avis.** Dans mon explication liminaire, j'ai indiqué que M. Gérard Cherpion, auteur de cette proposition de loi, renverrait cette mesure à l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale.

**M. Louis Cosyns.** Le Gouvernement doit, avant la fin de l'année, déposer un rapport auprès du Parlement et suggérer des mesures susceptibles de faire évoluer la répartition...

**M. le rapporteur pour avis.** Quoi qu'il en soit, cet article sera supprimé dès demain en commission des affaires sociales.

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC s'abstient sur cet article.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 13 sans modification.*

#### *Article 14*

#### **Gage**

**M. Jean-René Marsac.** Le groupe SRC s'abstient sur cet article.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 14 sans modification.*

**M. Jean-René Marsac.** Dans la rédaction actuelle, et tout particulièrement pour ce qui concerne la partie relative aux groupements d'employeurs, qui a fait l'objet du plus clair de nos échanges, le groupe SRC vote contre le texte de cette proposition de loi.

\*

*La Commission émet un avis **favorable** à l'adoption de l'ensemble de la proposition de loi **ainsi modifiée**.*



## **AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION**

### **Amendement CE 1 présenté par Mme Anne Grommerch :**

#### *Article additionnel après l'article 10*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 3121-4 du code du travail, ajouter un alinéa ainsi rédigé :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Le temps de trajet journalier pour se rendre et revenir pendant les heures de travail sur le lieu d'exécution du contrat, constitue du temps de travail effectif, sans donner lieu au versement de toute autre contrepartie financière de quelque nature que ce soit. »

### **Amendement CE 2 présenté par M. Lionel Tardy :**

#### *Article additionnel après l'article 4*

Insérer l'article suivant :

« Au premier alinéa de l'article L. 6222-31 du code du travail, après les mots : « que peut nécessiter sa formation, », sont insérés les mots : « y compris l'usage des machines dangereuses, ».

**Amendement CE 3 présenté par M. Lionel Tardy :**

*Article additionnel après l'article 4*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 6325 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour certaines formations limitativement énumérées par décret, et dans des conditions fixées par ce décret, le salarié peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter son poste de travail, y compris l'usage des machines dangereuses, sous la responsabilité de l'employeur ».

**Amendement CE 4 présenté par M. Lionel Tardy :**

*Article additionnel après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 6222-27 du code du travail est ainsi rédigé :

« Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui varie en fonction de l'année de formation de l'apprenti. »

**Amendement CE 5 présenté par M. Lionel Tardy :**

*Article additionnel après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le stage ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

**Amendement CE 6 présenté par M. Serge Poignant, président de la commission des affaires économiques, et M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur au nom de la commission des affaires économiques saisie pour avis :**

*Article additionnel après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

Le second alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail est rédigé comme suit :

« Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue par l'article L. 337-3-1 du code de l'éducation. »

**Amendement CE 8 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur au nom de la commission des affaires économiques saisie pour avis :**

*Article 9*

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1253-8 du code du travail est complétée par la phrase suivante :

« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »

**Amendement CE 9 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur au nom de la commission des affaires économiques saisie pour avis :**

*Article additionnel avant l'article 7*

Insérer l'article suivant :

« L'article L. 1253-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ils garantissent l'égalité de traitement entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »

**Amendement CE 10 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur au nom de la commission des affaires économiques saisie pour avis :**

*Article 8*

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1253-5 du même code est abrogé. »

**Amendement CE 11 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur au nom de la commission des affaires économiques saisie pour avis :**

*Article additionnel après l'article 8*

Insérer l'article suivant :

« A l'article L. 1253-11 du même code, sont supprimés les mots : « portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements ». »