

ASSEMBLÉE NATIONALE

20 septembre 2018

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1237)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 1521

présenté par

M. Fasquelle, Mme Bazin-Malgras, M. Bony, M. Boucard, M. Jean-Claude Bouchet, Mme Brenier, M. Brun, Mme Dalloz, M. Pierre-Henri Dumont, M. Hetzel, Mme Kuster, Mme Lacroute, M. Leclerc, Mme Levy, Mme Louwagie, M. Lurton, M. Emmanuel Maquet, M. Masson, M. Reiss, M. Sermier, M. Descoeur, M. Forissier et M. Taugourdeau

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 62 SEXIES, insérer l'article suivant:**

« Au second alinéa de l'article L. 5212-3, après le mot : « temporaire », sont insérés les mots : « et les entreprises de portage salarial ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Selon le Code du travail (article L. 1254-2, III), l'entreprise de portage salarial « n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté ». De plus, la Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 a entériné que le choix de l'entreprise de portage appartient au salarié porté.

Or, et en contradiction avec l'esprit du dispositif, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, introduite dans la loi du 10 juillet 1987, s'applique aujourd'hui, en plus des salariés permanents des entreprises de portage, à leurs salariés portés, alors même que ces entreprises, pour les raisons évoquées ci-dessus, ne sont pas en mesure de mener une politique de recrutement en faveur des travailleurs handicapés pour leurs salariés portés.

Cet amendement vise donc à appliquer la même réglementation que celle qui existe pour les pour les entreprises de travail temporaire en la matière : assujettir les entreprises de portage salarial à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés uniquement pour leurs salariés permanents.

De plus, en 2015, le Conseil constitutionnel (Décision n° 2015 - 497 QPC) s'est exprimé sur cette question sur saisine des Groupements d'employeurs, en les déboutant d'une exonération de l'OETH

au motif que les « salariés permanents » étaient définis dans la loi comme « non liés par un contrat de travail temporaire ». Or, les missions des salariés portés ne peuvent légalement excéder trente-six mois, et sont donc temporaires si l'on considère le fait que l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail à ses salariés portés, et que l'inactivité est un motif réel et sérieux de licenciement, peu importe la nature du contrat entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial.

Cet amendement vise à exclure les salariés portés de la détermination de l'assiette de l'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les sociétés de portage.