



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**Mission « flash »
sur les conditions d'application
du dispositif expérimental du travail à temps
partagé à des fins d'employabilité**

**Communication de Mme Fanta Berete
et M. Stéphane Viry, rapporteurs**

—

Mardi 11 juillet 2023

Madame la Présidente,

Chers Collègues,

L'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, issu d'un amendement porté par Mme Fadila Khattabi, alors députée La République en Marche, autorise un entrepreneur de travail à temps partagé (ETTP) à proposer un contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité – ou CDIE – à un public éloigné de l'emploi.

Inspiré d'une initiative de terrain lancée dès 2011, conçu sous la forme d'une expérimentation, le dispositif, initialement déployé jusqu'au 31 décembre 2021, a été prorogé pour deux ans par l'article 15 de la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ». Il cessera donc théoriquement de s'appliquer le 31 décembre 2023.

*

Par dérogation aux règles de droit commun régissant le travail à temps partagé, qui consiste dans la mise à disposition

d'une entreprise utilisatrice, en pratique petite ou moyenne, d'un personnel « *qualifié* » qu'elle ne peut recruter en raison de sa taille ou de ses moyens, le CDIE s'adresse, aux termes de la loi, à des femmes et des hommes qui rencontrent « *des difficultés particulières d'insertion professionnelle* » :

- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis six mois au moins ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes en situation de handicap ;
- les personnes âgées de plus de cinquante ans ;
- les personnes qui disposent d'un niveau de formation égal ou inférieur au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou au brevet d'études professionnelles (BEP).

À tous, le dispositif octroie des garanties de différents ordres, gages d'une employabilité renforcée, facteurs d'une nécessaire sécurisation des parcours professionnels.

Être embauché en contrat à durée indéterminée (CDI) et bénéficier des droits afférents.

Être rémunéré à hauteur du dernier salaire horaire de base au cours des périodes dites d'« intermissions ».

Être formé durant le temps de travail, les actions de formation devant être sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des

certifications professionnelles (RNCP) ou par l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le compte personnel de formation (CPF) du salarié est, en outre, abondé par l'ETTP à hauteur de 500 euros supplémentaires par année de présence dans l'entreprise. L'intérêt de la mesure réside notamment dans le fait que le salarié dispose, après quelques années de missions, d'une somme suffisante pour suivre une ou plusieurs formations à même d'améliorer ses compétences, de favoriser son maintien en emploi et de lui permettre d'obtenir à terme un emploi plus qualifié.

*

Le travail à temps partagé à des fins d'employabilité, comme le travail à temps partagé d'une manière générale, est régi par des règles peu contraignantes.

Cela se vérifie, en premier lieu, en ce qui concerne sa mise en œuvre.

Le recours au CDIE n'est pas réservé à un ensemble de situations énumérées par les textes, le remplacement d'un salarié absent ou l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise par exemple, ce qui atténue les risques de requalification du contrat.

La durée des missions effectuées pour le compte de l'entreprise utilisatrice n'est pas limitée, pas plus que le nombre de leur renouvellement.

Le coût du contrat est moindre que celui du contrat de travail temporaire ou du CDI intérimaire (CDII).

Et son formalisme ne répond à aucune prescription légale.

Cela se vérifie, en second lieu, en ce qui concerne le régime de sanctions prévues en cas d'abus.

Aucune des dispositions réprimant les comportements prohibés d'un ETTP ou d'une entreprise utilisatrice dans le cadre d'une relation de travail intérimaire ne s'applique dans le cadre du travail à temps partagé. Pour autant, il ne faut pas croire que les abus sont insusceptibles d'être réprimés. Ils peuvent l'être, en effet, au titre du marchandage ou du travail illégal.

En définitive, il ressort de nos travaux que la souplesse du dispositif est louée tant par ses promoteurs, les ETTP, que par ses utilisateurs, les entreprises qui y recourent, à l'instar de La Poste ou de Renault, sensibles au faible degré d'insécurité juridique que son utilisation fait courir.

Ce rappel du cadre juridique effectué, il nous faut à présent dire quelques mots de l'application du dispositif.

Il faut l'admettre d'emblée, à l'heure où la question de son avenir est posée, son évaluation est rendue compliquée par l'insuffisance des données disponibles.

Pourtant, l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 oblige les ETTP à communiquer deux fois par an à l'autorité administrative :

- le nombre de contrats signés ;
- les caractéristiques des personnes recrutées ;
- le détail des missions effectuées ;
- le détail des formations suivies et leur durée ;
- le taux de sortie dans l'emploi ;
- et tout document permettant d'évaluer l'impact du CDIE en matière d'insertion professionnelle.

Aussi surprenant que cela puisse paraître, cette disposition n'a pas été suivie d'effets et, de manière peut-être plus surprenante encore, la situation ne s'est guère améliorée depuis la publication du rapport intermédiaire du

Gouvernement, il y a un peu plus d'un an, si bien que ses services n'ont en leur possession que des données très parcellaires sur la mise en œuvre du CDIE.

Cela est évidemment regrettable.

Pour pallier cette difficulté, le ministre du travail a confié à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) une mission d'évaluation de l'expérimentation, dont les travaux devraient être conclus prochainement.

Nous avons souhaité remettre nos conclusions sans attendre celles de l'Igas et nous nous sommes appuyés, pour cela, sur les données que le Syndicat des entreprises d'emploi durable (SEED), qui regroupe l'essentiel des ETPP ayant conclu des CDIE, a bien voulu nous transmettre.

Voici donc ce que l'on sait aujourd'hui.

7 000 CDIE environ auraient été signés depuis l'entrée en vigueur de la loi et près de 2 500 CDIE seraient en cours d'exécution au 1^{er} juillet 2023.

Le baromètre social produit par le syndicat au mois d'avril dernier donne quelques détails sur le profil des titulaires des contrats conclus avec des structures adhérentes du SEED.

Deux tiers sont des hommes.

Plus des deux tiers ont entre 25 et 50 ans et un cinquième a plus de 50 ans.

Au moment de l'embauche, 40 % sont inscrits à Pôle emploi depuis six mois au moins et 40 % disposent d'un niveau de formation égal ou inférieur au CAP-BEP. 2 % seulement sont bénéficiaires de minima sociaux ou atteints d'un handicap.

L'écrasante majorité (87 %) appartient à la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers, un sur dix à celle des employés. Ils exercent principalement dans le secteur de l'industrie – métallurgie, plastique, chimie, etc. – et de plus en plus dans celui des services – tri et distribution de courrier.

La durée moyenne des missions s'élève à trois ans.

Quant au salaire mensuel moyen, il est égal à 1 835 euros brut en période d'activité, soit près de 7,4 % de plus que le SMIC, et à 1 750 euros brut en période d'« intermissions ».

À la lumière de ces chiffres, comparés à ceux évoqués par le Gouvernement dans son rapport intermédiaire, mais aussi des témoignages que nous avons recueillis, il apparaît que

le dispositif connaît un déploiement régulier depuis deux ans environ, après de longs mois d'inertie due à la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de covid-19.

Néanmoins, il nous faut reconnaître qu'une partie des données demeurent incomplètes, voire inconnues. C'est le cas de la part des ETTP qui s'acquittent de leurs obligations dans le domaine de la formation. C'est aussi le cas de la part des titulaires d'un CDIE embauchés par une entreprise utilisatrice et, plus globalement, de la part de celles et ceux qui accèdent durablement à l'emploi.

Il nous faut, par ailleurs, admettre que nous n'ignorons ni les réserves, ni les craintes que le dispositif peut susciter chez certains, en particulier dans le secteur de l'intérim.

Toujours est-il, cela a déjà été dit, qu'il présente un certain nombre d'avantages et qu'il donne satisfaction aux parties prenantes.

Au bénéficiaire, il garantit la stabilité liée à la durée indéterminée du contrat, une rémunération minimale entre les missions et l'accès à des actions de formation destinées à favoriser son insertion professionnelle.

À l'entreprise utilisatrice, il offre un outil supplémentaire pour disposer d'une main d'œuvre adaptée à ses besoins sur une période potentiellement longue, un élément précieux aux yeux des représentants de La Poste par exemple, où 673 CDIE avaient été conclus fin avril 2023.

À la collectivité, il ne coûte rien.

Dans ces conditions, il nous semblerait prématuré et même inopportun de mettre un terme à l'expérimentation dès la fin de l'année, à plus forte raison dans un contexte où la recherche du plein emploi est érigée au rang de priorité nationale. Il y aurait là une forme d'incohérence.

C'est pourquoi nous proposons qu'elle soit prorogée une seconde fois, jusqu'au 31 décembre 2025.

Du reste, il nous semble que cette prorogation pourrait être mise à profit pour apporter au dispositif quelques aménagements de différents ordres.

Il conviendrait d'en faire profiter un public plus hétérogène, plus éloigné de l'emploi, en accord avec les prescriptions de la loi : les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes en situation de handicap, très peu représentés dans le total des bénéficiaires.

Dans un autre registre, il faudrait que les ETPP fournissent effectivement à l'autorité administrative les éléments d'information que la législation leur fait obligation de fournir : le nombre de contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, etc. Cela paraît indispensable dans la perspective de l'évaluation qui devra précéder toute décision de clôture de l'expérimentation ou, à l'inverse, de pérennisation de son contenu.

Enfin, il serait utile que le Gouvernement, par l'intermédiaire des services déconcentrés du ministère du travail notamment, communique sur le dispositif auprès des acteurs économiques, de sorte qu'il gagne en notoriété. Il serait également utile que les chambres de commerce et d'industrie (CCI) le fassent connaître aux petites et moyennes entreprises (PME) dans les territoires.

Naturellement, d'autres aménagements pourraient y être apportés sur la base des conclusions que l'Igas aura formulées.

Voilà, brièvement présentées, nos propositions. À présent, nous formons le vœu qu'elles puissent trouver, d'ici la fin de l'année et pour la principale d'entre elles à tout le moins, une traduction législative.