

ASSEMBLEE NATIONALE

1er juillet 2005

PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES - (n° 2381)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 170 Rect.

présenté par
M. Poignant, rapporteur
au nom de la commission des affaires économiques

ARTICLE ADDITIONNEL**APRES L'ARTICLE 17, insérer l'article suivant:**

I – Après le chapitre IV au titre II du livre I^{er} du code du travail, il est inséré un chapitre IV *bis* intitulé : « Travail à temps partagé » et comprenant neuf articles ainsi rédigés :

« *Art. L. 124-24* – Est, au sens du présent chapitre, une entreprise de travail à temps partagé, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive consiste, nonobstant les dispositions de l'article L. 125-3, à mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes à raison de leur taille ou de leurs moyens.

Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

« *Art. L. 124-25*. – Sans remettre en cause le principe d'exclusivité affirmé par l'article L. 124-24 du présent code, l'entreprise de travail à temps partagé peut apporter à ses seules entreprises clientes des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

« *Art. L. 124-26*. – Un contrat est signé, pour chaque mise à disposition individuelle de salarié, entre l'entreprise de travail en temps partagé et l'entreprise cliente. Ce contrat précise le contenu et la durée estimée de la mission, la qualification professionnelle, les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées, le montant de la rémunération et ses différentes composantes.

« Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'entreprise cliente à l'issue de la mission est réputée interdite.

« *Art. L. 124-27*. – Un contrat de travail est signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail en temps partagé. Ce contrat de travail est réputé être à durée indéterminée.

- Amendement mis en distribution -

« Sa résiliation est effectuée selon les dispositions prévues à la section II du chapitre 2 du titre 2 du livre 2 du présent code.

« Il inclut également une clause de rapatriement du salarié à la charge de la société de travail à temps partagé dans le cas où la mise à disposition s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

« *Art. L. 124-28.* – La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente.

« *Art. L. 124-29.* – Les salariés liés par le contrat mentionné à l'article L 124-26 ont accès, dans l'entreprise cliente, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées selon des modalités définies au contrat mentionné à l'article L. 124-26.

« *Art. L. 124-30.* – Pendant toute la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du contrat de travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

« *Art. L. 124-31.* – Sans préjudice de la notion d'exclusivité affirmée par les articles L. 124-24 et L. 124-1, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer l'activité définie par le présent chapitre.

« *Art. L. 124-32.* – Toute entreprise de travail en temps partagé est tenue, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

« – des salaires et accessoires ;

« – des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et aux institutions sociales. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les PME rencontrent des difficultés pour recourir à des compétences à temps partiel, soit en raison du caractère saisonnier d'une activité soit d'un besoin ne justifiant pas une embauche à temps plein, notamment pour les emplois qualifiés.

Parallèlement, les salariés qui souhaitent partager leur activité entre plusieurs employeurs (temps partagé) rencontrent des freins importants liés à la complexité du droit actuellement applicable à ces pratiques.

Seules des formules de mutualisation de la gestion des compétences et de l'emploi peuvent permettre aux PME de répondre à ces besoins de recrutement, notamment à temps partiel.

Toutefois, ces formules existantes ne répondent que partiellement aux besoins des PME :

- Amendement mis en distribution -

1) Les groupements d'employeurs constituent une solution utile, dont le développement est d'ailleurs encouragé par le projet de loi. Leur développement reste cependant limité par la nécessité de s'adosser à un réseau fermé (et donc de taille très limitée) d'entreprises et par la solidarité financière existant entre ses membres.

2) L'intérim est onéreux pour l'entreprise utilisatrice et reste associé, à tort ou à raison, à la notion de précarité de l'emploi.

Enfin, la gestion administrative des salariés apparaît souvent comme très complexe et lourde pour les petites entreprises et constitue un frein évident à l'embauche.

Pour compléter les dispositifs existants et dynamiser les possibilités de mutualisation de la gestion des ressources humaines et des compétences, le présent amendement crée des « entreprises de travail en temps partagé », qui ont pour objet de mettre leurs salariés à disposition d'autres entreprises notamment à temps partiel.

Ce dispositif a deux objectifs principaux :

– pour les entreprises, faire appel plus aisément à des professionnels qualifiés, à temps plein ou à temps partiel, pour une durée courte ou longue, voire de façon permanente, sans avoir à assumer directement la complexité de gestion administrative des contrats de travail ;

– pour les salariés, faciliter l'accès ou le retour à l'emploi, dans des conditions de droit commun, avec la garantie d'un employeur (l'entreprise de travail à temps partagé) spécialisé dans la gestion des ressources humaines et présentant des garanties juridiques et financières importantes. Cela constitue aussi une bonne alternative à la gestion individuelle souvent très complexe du travail en temps partagé.