

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er mars 2006

LOI DE PROGRAMME POUR LA RECHERCHE - (n° 2784 rectifié)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 382

présenté par
MM. Fourgous et Dassault

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 14, insérer l'article suivant :

I. – Jusqu'au 31 décembre 2010, afin de favoriser le développement des compétences au sein des pôles de compétitivité ou de les y maintenir, et dans les conditions prévues à l'article 37-1 de la Constitution, les entreprises, établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche publics ou privés relevant d'un pôle de compétitivité défini à l'article 24 de la loi n° 2004-1484 de finances pour 2005, et dont l'activité principale n'est pas la mise à disposition de personnel auprès d'utilisateurs, peuvent mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche public ou privé relevant du même pôle de compétitivité.

Les opérations de prêt de personnel réalisées dans les conditions prévues à la présente loi ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 125-1 et L. 125-3 du code du travail.

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

1 Les caractéristiques particulières des emplois concernés par les mises à disposition et notamment les qualifications professionnelles exigées, le lieu d'exécution de la prestation de travail, le régime du temps de travail ou l'horaire, et l'exigence d'une formation renforcée à la sécurité lorsque les emplois figurent sur la liste prévue au sixième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail ;

2° Les durées des mises à disposition et les conditions de leur renouvellement ;

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

- Amendement mis en distribution -

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

Elle prévoit les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par le salarié ou par Tune ou l'autre des parties à la convention.

La convention peut également prévoir les modalités de prise en compte des salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'origine et ceux d'accueil. À défaut, ceux-ci sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'origine.

La convention peut enfin être complétée par toute autre clause à la convenance des parties.

L'exécution de la convention ne peut affecter les conditions d'exercice de leurs mandats par les salariés protégés.

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

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

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une telle proposition ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

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

Les alinéas 3 à 6 de l'article L. 124-4-6 et l'article L. 124-4-7 du code du travail s'appliquent aux mises à disposition réalisées dans le cadre de la présente loi.

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

V. – À l'issue de chaque mise à disposition, ou si la mise à disposition prend fin avant le terme initialement fixé, le salarié retrouve au moins son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

VI. – Avant le 31 décembre 2008, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application de la présente loi et ses effets sur l'emploi et le développement des synergies au sein de chaque pôle de compétitivité.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le niveau élevé du chômage conduit les salariés à rester parfois plus longtemps au sein d'un poste ou d'une entreprise que la raison ou le souci de maintenir son employabilité ne le commanderaient. Afin d'inciter les individus à diversifier leur cursus sans augmenter leur risque, il est proposé d'expérimenter la possibilité d'un « détachement inter-entreprises ».

Pour mémoire, le détachement de salariés entre entreprises est aujourd'hui très difficile sinon impossible en raison de la jurisprudence très stricte de la Cour de Cassation et le risque de requalification en « marchandage » ou « prêt de main d'oeuvre illicite » (i.e, intérim déguisé), Le cas échéant, l'infraction est punie d'un emprisonnement de deux ans et/ou d'une amende de 30 000 euros¹.

L'expérimentation en matière législative, désormais autorisée par l'article 37-1 de la Constitution (loi constitutionnelle du 28 mars 2003), et que le Conseil constitutionnel a jugée possible sur une base géographique (décision 12 août 2004) pourrait se faire au sein des pôles de compétitivité. Les liens forts que les grands groupes sont susceptibles d'y développer avec des PME et des organismes de recherche apparaissent propices à une circulation consensuelle de la main d'oeuvre.

¹ Art, L. 152-3 du Code du travail