

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Retiré

**AMENDEMENT**

N° AS933

présenté par

Mme Khattabi, M. Perrot, M. Véran, Mme Wonner, M. Paris, Mme Brulebois, M. Martin,  
Mme Robert, M. Rebeyrotte, M. Claireaux et M. Morenas

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 66, insérer l'article suivant:**

Le chapitre II du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa de l'article L. 1252-2, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Est un entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qui, au moment de la signature du contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité, est demandeur d'emploi au sens de l'article L. 5411-1 du code du travail ou rencontre des difficultés d'accès à un contrat à durée indéterminée, en raison d'un handicap au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, de l'absence ou de la faiblesse de ses qualifications ou de ses compétences, ou de son âge. Cette mise à disposition n'est pas opposable à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

« Dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 1252-6-1 du présent code, le salarié bénéficie de formations dites certifiantes et de formations qualifiantes. » ;

2° L'article L. 1252-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité est un contrat à durée indéterminée.

« Lorsqu'il est recouru au travail à temps partagé aux fins d'employabilité, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 1252-2, le dernier salaire horaire de base est garanti au salarié pendant les périodes dites d'intermissions. » ;

3° Après l'article L. 1252-6 du code du travail, il est inséré un article L. 1252-6-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1252-6-1.* – Lorsqu'il est recouru au travail à temps partagé aux fins d'employabilité, l'entreprise de travail à temps partagé assure avant la mise à disposition du salarié, durant les périodes dites d'intermissions et tout au long de l'exécution de son contrat, des actions de

développement des compétences conformément aux articles L. L6321-6 et suivants du Code du Travail.

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-14 du code du travail, l'employeur abonde au compte personnel de formation à hauteur de 500 euros supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence. L'abondement est calculé, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, à due proportion du temps de travail effectué. L'employeur s'assurera de l'effectivité de la formation. »

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet de loi engage une transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue permettant à la fois de sécuriser les parcours professionnels des individus et d'inciter les entreprises à investir dans le champ des compétences, véritable levier pour la croissance. Le travail à temps partagé aux fins d'employabilité, développé et enrichi par une expérimentation sur le terrain, partage cette philosophie dans la mesure où il place l'employabilité par la formation continue au cœur de l'émancipation professionnelle des individus. Il réaffirme notamment le modèle de l'entreprise socialement responsable en sécurisant les parcours professionnels d'individus initialement éloignés du marché de l'emploi.

Cet amendement complète l'organisation du travail à temps partagé, issu de la loi du 2 août 2005, par un dispositif visant l'employabilité du salarié. Il ne remplace pas le cadre juridique existant mais le complète afin de proposer une alternative visant les individus ayant des difficultés à trouver un Contrat à Durée Indéterminée. Il précise les publics concernés et la durée maximale de mise à disposition, tout en instaurant des obligations nouvelles pour les entrepreneurs de travail à temps partagé aux fins d'employabilité (ETTPI).

Le I. précise les caractéristiques socioprofessionnelles des individus pouvant être mis à disposition par les ETTPI, ces derniers devant être inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi à Pôle emploi. Ils présentent initialement une faible employabilité en raison d'un handicap ou de l'inadéquation de leurs compétences avec le marché du travail. La démarche vise à encourager l'entreprise utilisatrice à proposer au terme de la mise à disposition un contrat de travail à durée indéterminée au salarié de ETTPI.

La dénomination « réputé à » utilisée par le législateur laisse subsister un doute sur la nature juridique du contrat conclu par le salarié avec l'ETTPI. Le II. affirme sans réserve que le contrat de travail d'un salarié à temps partagé, quelle que soit sa finalité, est un contrat à durée indéterminée. Il précise par ailleurs que pendant les périodes d'intermission, l'ETTPI verse le même salaire que le salarié percevait lors de sa précédente mission et qu'il bénéficie d'actions de formation pendant cette période.

Le III. consacre l'intérêt du dispositif, à savoir la formation du salarié mis à disposition par un ETTPI tout au long de l'exécution de son contrat : avant l'embauche par une entreprise utilisatrice afin de l'y préparer, pendant les missions et les intermissions. Il dispose également que ces salariés bénéficieront d'un doublement de l'abondement de leur Compte personnel de formation (CPF).