

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

**AMENDEMENT**

N° 1841

présenté par

Mme Khattabi, Mme Grandjean, Mme Wonner, M. Véran, M. Martin, M. Perrot, M. Paris, Mme Brulebois, Mme Robert, M. Rebeyrotte, M. Claireaux, M. Morenas, M. Bois, Mme Bureau-Bonnard, Mme De Temmerman, M. Sommer, Mme Cattelot, Mme Sylla, M. Zulesi, Mme Kamowski, M. Mendes et Mme Lazaar

-----

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

I. – À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021 et par dérogation aux dispositions des articles L. 1252-1 et suivants du code du travail, un entrepreneur de travail à temps partagé peut proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, ou âgées de plus de 50 ans ou de niveaux de formation V, V *bis* ou VI décrits par la circulaire n° II-67-300 du 11 juillet 1967 relative à la nomenclature interministérielle par niveaux.

II. – 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 I, le dernier salaire horaire de base est garanti au salarié pendant les périodes dites d'intermissions.

III. – Le salarié bénéficie durant son temps de travail d'actions de formation prises en charge par l'entrepreneur de travail à temps partagé et sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail ou par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même article L. 6113-1.

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.

IV. – L'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité communique à l'autorité administrative, tous les six mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée et le taux de sortie dans l'emploi, et tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif en matière d'insertion professionnelle des personnes mentionnées au I.

V. – Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021.

VI. – Au plus tard le 30 juin 2021, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement vise à expérimenter pendant trois ans un nouveau dispositif de travail à temps partagé, le travail à temps partagé aux fins d'employabilité.

L'entreprise de travail à temps partagée permet d'employer des salariés pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices en contrat de mission sans restriction posée par la loi quant aux conditions de recours aux mises à disposition et à leur durée. Suivant l'article L. 1252-1 du code du travail le personnel qu'elle emploie ne peut être que du personnel qualifié et les mises à disposition ne peuvent s'effectuer qu'auprès des entreprises qui ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Actuellement les dispositions législatives relatives au travail à temps partagé sont en pratique très peu utilisées depuis leur mise en place qui remonte pourtant à de nombreuses années (en 2005).

L'expérimentation proposée par l'amendement précité autoriserait une nouvelle forme de mise à disposition à temps partagé pouvant employer des personnels en difficulté d'insertion professionnelle. Les personnes employées bénéficieraient d'une formation renforcée notamment pendant les périodes d'intermission pour parvenir à une qualification assurant leur employabilité.