

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

11 septembre 2020

## INCLUSION DANS L'EMPLOI PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE - (N° 3302)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

**AMENDEMENT**

N° 454

présenté par  
le Gouvernement

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 9, insérer l'article suivant:**

À titre expérimental pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2021, les entreprises de portage salarial peuvent conclure des contrats de professionnalisation en application, lorsqu'ils sont à durée déterminée, de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Les dispositions du chapitre IV du titre V du livre deuxième de la première partie du code du travail sont applicables.

Les dispositions du chapitre V du titre II du livre troisième de la sixième partie du code du travail sont applicables à l'exception des articles L. 6325-3, L. 6325-3-1, L. 6325-4-1, L. 6325-6-1, L. 6325-8, L. 6325-9 L. 6325-11 à L. 6325-14-1.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

L'entreprise de portage salarial s'engage à assurer une formation au salarié porté lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle en lien avec l'objet du contrat et le développement de son activité professionnelle. Le salarié porté s'engage à suivre la formation prévue au contrat.

L'entreprise de portage salarial et le salarié porté désignent conjointement sur proposition de l'entreprise de portage salarial un tuteur, chargé d'accompagner le salarié porté. Ce tuteur est choisi parmi les salariés volontaires, qualifiés de l'entreprise de portage salarial. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de cinq salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation en portage salarial.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et vingt-quatre mois.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise de portage salarial elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à soixante heures et 25 % de la durée totale du contrat.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

## EXPOSÉ SOMMAIRE

La crise que traverse notre pays rend urgent l'adoption de mesures en faveur de l'emploi des personnes les plus touchées. En particulier les seniors, lorsqu'ils sont au chômage, sont plus exposés au chômage de longue durée. Le rapport Bellon / Soussan / Mériaux remis au Gouvernement le 14 janvier 2020 et intitulé « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » rappelait qu'« en moyenne les chômeurs seniors connaissent des difficultés plus importantes de retour à l'emploi que ceux des autres classes d'âge ». Il indiquait également que « l'âge est le 1<sup>er</sup> critère de discrimination ressentie par les salariés dans l'emploi », et que « 87 % des Français estiment que les seniors sont victimes de discriminations dans le monde du travail ». Avec près de 700 000 chômeurs supplémentaires entre février et juin 2020 dont 100 000 pour les seuls plus de 50 ans, la crise gommant pour l'heure toute la décrue du chômage initiée depuis le début du quinquennat, il y a urgence à agir.

Le portage salarial est un instrument contribuant à l'insertion dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux lorsqu'ils ont dès 2008 engagé le travail de sécurisation et d'organisation du portage salarial avait indiqué dans l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail que cette forme d'activité répondait « à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors ».

L'ordonnance du 2 avril 2015 faisant entrer cette forme d'emploi de manière complète et organisée dans le code du travail puis la signature et l'extension de la convention collective de branche du 22 mars 2017 ont permis d'offrir un cadre d'exercice du portage salarial.

Solution d'inclusion depuis son origine pour des seniors rencontrant des difficultés sur le marché du travail à retrouver une activité salariée classique dans une entreprise, le portage ne bénéficie pourtant pas de la possibilité offerte par exemple à l'intérim de conclure des contrats en alternance

malgré un dialogue social de branche dynamique et une volonté de développer la formation professionnelle des salariés portés.

Le présent amendement doit permettre de renforcer les solutions en matière d'insertion dans l'emploi des seniors que permet le portage salarial via l'accès à un contrat de professionnalisation adapté aux exigences très spécifiques de cette forme d'emploi. Il permettra l'accès à une véritable qualification professionnelle consolidant les compétences du salarié porté dans l'exercice de son activité et lui offrant la possibilité d'organiser de manière durable une nouvelle fin de carrière.