

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

16 décembre 2023

---

**GÉNÉRALISATION DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À DES FINS  
D'EMPLOYABILITÉ - (N° 1972)**

Adopté

**AMENDEMENT**

N° AS22

présenté par  
Mme Berete et M. Viry

-----

**ARTICLE PREMIER**

Rédiger ainsi cet article :

« L'article 115 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ainsi modifié :

« 1° Le I est ainsi modifié :

« a) Les mots : « jusqu'au 31 décembre 2023 » sont remplacés par les mots : « pour une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la loi n°      du      visant à la généralisation du contrat à durée indéterminée à des fins d'employabilité » ;

« b) Le mot : « six » est remplacé par le mot : « douze » ;

« c) La première occurrence du mot : « ou » est supprimée ;

« 2° À la fin du V, la date : « 31 décembre 2023 » est remplacée par les mots : « terme de l'expérimentation prévue au I » ;

« 3° Au deuxième alinéa du VI, les mots : « le 30 juin 2023 » sont remplacés par les mots : « six mois avant le terme de l'expérimentation prévue au I ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place une expérimentation permettant de développer le contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité (CDI à des fins d'employabilité – CDIE). Cette expérimentation prendra fin le 31 décembre 2023, après deux années 2020 et 2021 marquées par la crise de la covid-19 qui n'ont pas permis de mesurer de manière adéquate les effets du CDIE.

Le présent amendement vise ainsi à prolonger l'expérimentation de ce dispositif innovant, dont l'objectif est de favoriser l'employabilité durable d'un public confronté à la précarité professionnelle.

Dans le cadre de la mission flash de la commission des affaires sociales menée en juillet 2023 par les auteurs de cet amendement, cette prolongation de l'expérimentation était justement recommandée, pour donner toutes ses chances au CDIE.

Le travail à temps partagé à des fins d'employabilité représente une nouvelle forme de mise à disposition temporaire de salariés entre deux entreprises (l'entreprise de travail à temps partagé, qui embauche un salarié, et l'entreprise utilisatrice, auprès de laquelle le salarié est mis à disposition pour pallier ses besoins de recrutement).

Elle place l'effort de formation au cœur du contrat de travail, en ciblant les personnes les plus éloignées d'un emploi, celles qui sont inscrites à Pôle emploi, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, âgées de plus de cinquante ans ou de niveaux de formation inférieurs au bac. Pour concentrer ce dispositif sur les publics les plus en difficulté d'insertion professionnelle, il est proposé que seules les personnes inscrites depuis plus d'un an à Pôle emploi y soient éligibles (au lieu de 6 mois actuellement).

Ce contrat offre pour le salarié une stabilité professionnelle résultant de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'une rémunération minimale garantie entre les missions ainsi que de possibilités élargies de formation, facilitant l'accès au logement et lui permettant, partant, de construire plus librement sa vie.

A l'heure où le taux de chômage remonte légèrement, tous les leviers pour l'atteinte du plein emploi doivent être mobilisés.