

**ASSEMBLÉE NATIONALE**15 janvier 2024

---

**GÉNÉRALISATION DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À DES FINS  
D'EMPLOYABILITÉ - (N° 2015)**

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 4

présenté par

M. Emmanuel Maquet, M. Kamardine, M. Ray, M. Jean-Pierre Vigier, M. Bourgeaux, Mme Petex-Levet, M. Brigand, M. Bony, M. Hetzel, M. Dubois, M. Rolland, Mme Louwagie, Mme Genevard et M. Forissier

---

**ARTICLE PREMIER**

Rédiger ainsi cet article :

« I. – Le chapitre II du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4 : Contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité*

« *Art. L. 1252-14. – I. – Sans préjudice de l'article L. 1252-2, un entrepreneur de travail à temps partagé peut conclure un contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité avec des personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle en vue de leur mise à disposition auprès d'entreprises utilisatrices. Peuvent conclure ce contrat :*

« 1° Les personnes qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois ;

« 2° Les bénéficiaires de minima sociaux ;

« 3° Les personnes handicapées ;

« 4° Les personnes âgées de plus de cinquante ans ;

« 5° Les personnes ayant un niveau de formation V, V bis ou VI.

« Pendant les périodes sans exécution de mission, le dernier salaire horaire de base est garanti au salarié.

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

« II. – 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 ou par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même article L. 6113-1.

« Sans préjudice de l'article L. 6323-14, l'employeur abonde le 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'assure de la bonne information du salarié sur l'utilisation de son compte personnel de formation.

« III. – Le contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité est soumis aux dispositions des sections 2 et 3 du présent chapitre. »

## **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement vise à rétablir la proposition de loi dans sa version initiale, pérennisant le CDI-E sans date limite.

En effet, le texte de la commission des affaires sociales revient à une simple prolongation de l'expérimentation pour quatre ans, au motif que son déploiement n'était pas encore suffisant pour en évaluer les effets. Mais comment peut-on demander à un dispositif, avec tout l'écosystème et l'ingénierie qu'il requiert, de se développer sans que son caractère pérenne soit garanti ? C'est une injonction contradictoire aux acteurs que d'exiger qu'ils apprennent à utiliser cet outil et à organiser leur travail autour de lui, tout en laissant planer la menace de sa fin définitive.

On s'apprête à acter une troisième date potentielle d'extinction du dispositif, après le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2023, cette dernière ayant d'ailleurs été dépassée, jetant dans le flou juridique tous ceux qui avaient investi sur cet outil. Cela n'est pas propice à son plein développement. On ne prend pas de telles précautions lorsqu'on vote un impôt : le législateur sait qu'il lui sera loisible d'y revenir au besoin. Alors, puisqu'il s'agit de rendre de l'oxygène aux employeurs comme aux salariés en proposant un nouvel outil plus souple, envoyons un signal de confiance et de fiabilité plutôt que l'expérimentation ad vitam eternam qui est un entre-deux délétère.