

CONDITIONS D'APPLICATION DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL DU TRAVAIL A TEMPS PARTAGE A DES FINS D'EMPLOYABILITE

Issue d'une initiative de terrain lancée il y a plus de dix ans avant d'être inscrite dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'expérimentation du travail à temps partagé à des fins d'employabilité, qui court jusqu'au 31 décembre 2023, a pour objet de favoriser l'accès à l'emploi d'un public confronté à la précarité professionnelle.

Régi par des règles peu contraignantes pour les entreprises qui y font appel, gage de sécurité pour ses bénéficiaires, non coûteux pour la collectivité, le dispositif connaît un déploiement régulier depuis deux ans, après de longs mois d'inertie due à la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de covid-19.

À l'heure où la question de son avenir est posée, son évaluation est rendue compliquée par l'insuffisance des données disponibles. Cependant, grâce aux informations et témoignages recueillis auprès des structures qui mettent en œuvre le contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité (CDIE) sur le territoire, les rapporteurs ont pu conduire leur mission à son terme et prendre position sur la question de la suite à donner à l'expérimentation.

L'évaluation du dispositif expérimental du travail à temps partagé à des fins d'employabilité a donné lieu à l'organisation de plusieurs auditions à l'Assemblée nationale ainsi qu'à l'envoi d'un questionnaire aux principaux acteurs de terrain intéressés par le sujet : promoteurs du dispositif, organisations syndicales de salariés, organisations d'employeurs, entreprises utilisatrices, directions d'administration centrale relevant du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Par leur éclairage précieux, par leurs propositions, tous ont contribué à alimenter la réflexion des rapporteurs sur l'objet de leur étude.



Rapporteuse
Mme Fanta Berete
Députée de Paris
(Renaissance)



Rapporteur
M. Stéphane Viry
Député des Vosges
(Les Républicains)

I. – Une expérimentation conçue pour favoriser l'accès à l'emploi d'un public qui s'en trouve éloigné

Introduit dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel à l'initiative des députés, l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 autorise un entrepreneur de travail à temps partagé (ETTP) à proposer un contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité (CDIE) à un public éloigné de l'emploi⁽¹⁾. Conçu sous la forme d'une expérimentation, le dispositif, initialement déployé jusqu'au 31 décembre 2021, doit théoriquement cesser de s'appliquer le 31 décembre 2023⁽²⁾.

A. Un dispositif qui offre à ses bénéficiaires des garanties de nature à sécuriser leurs parcours professionnels

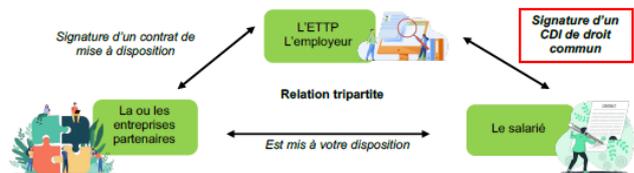
- Par dérogation aux règles de droit commun régissant le travail à temps partagé⁽³⁾, qui consiste dans la mise à disposition d'une entreprise utilisatrice (en pratique petite ou moyenne), par un ETTP, d'un personnel « *qualifié* » qu'elle ne peut recruter en raison de sa taille ou de ses moyens, le dispositif créé par l'article 115 de la loi précitée, qui repose lui aussi sur le principe d'une relation de travail triangulaire, s'adresse à des femmes et des hommes qui rencontrent « *des difficultés particulières d'insertion professionnelle* » :

- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins six mois ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes en situation de handicap ;
- les personnes âgées de plus de 50 ans ;
- les personnes qui disposent d'un niveau de formation égal ou inférieur au certificat

⁽¹⁾ En application de l'article L. 1252-1 du code du travail, le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

⁽²⁾ Son application a été prorogée par l'article 15 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité

d'aptitude professionnelle (CAP) ou au brevet d'études professionnelles (BEP) (niveaux de formation V, V bis ou VI).



Source : SEED, Le CDI aux fins d'employabilité, Un dispositif en plein essor, juillet 2023, p. 3.

- À tous, le dispositif octroie des **garanties** de différents ordres, gages d'une employabilité renforcée et facteurs d'une nécessaire sécurisation des parcours professionnels.

Être embauché en **contrat à durée indéterminée** (CDI) et bénéficier des droits afférents, d'abord.

Être rémunéré, au cours des périodes dites d'« intermissions », à hauteur du **dernier salaire horaire de base**, ensuite.

Être formé durant le temps de travail, enfin, les actions de formation, prises en charge par l'ETTP, devant être sanctionnées par une **certification professionnelle** enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁽⁴⁾ ou par l'acquisition d'un **bloc de compétences**⁽⁵⁾.

Point essentiel, l'ETTP est tenu d'abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié (à temps complet) à hauteur de 500 euros supplémentaires par année de présence dans l'entreprise⁽⁶⁾. L'intérêt de la mesure réside notamment dans le fait que le salarié dispose, au terme de quelques années de missions, d'une somme suffisante pour suivre une ou plusieurs formations à même de faire évoluer ses compétences dans le contexte d'un marché du travail en constante mutation et, partant, de favoriser son maintien en emploi.

économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

⁽³⁾ Articles L. 1252-1 à L. 1252-13 du code du travail.

⁽⁴⁾ Mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail.

⁽⁵⁾ Au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail.

⁽⁶⁾ Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'abondement est calculé à due proportion du temps de travail effectué.

B. Un dispositif régi par un cadre juridique peu contraignant

En comparaison du travail intérimaire, autre mécanisme de prêt de main d'œuvre à but lucratif, le travail à temps partagé à des fins d'employabilité, comme le travail à temps partagé d'une manière générale, obéit à des **règles peu contraignantes**.

- Cela se vérifie, en premier lieu, en ce qui concerne sa mise en œuvre.

Le recours au CDIE n'est pas réservé à **un ensemble de situations énumérées par les textes** (le remplacement d'un salarié absent ou l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise par exemple), ce qui **atténue les risques de requalification du contrat**.

La **durée des missions** effectuées pour le compte de l'entreprise utilisatrice n'est **pas limitée** (elle est fixée à dix-huit mois au maximum pour une mission temporaire à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche ⁽⁷⁾), pas plus que le **nombre de leur renouvellement**.

Du reste, le **coût** du contrat est **moindre** que celui du contrat de travail temporaire ou du CDI intérimaire (CDII).

Quant à son **formalisme**, il ne répond à aucune prescription légale.

- Cela se vérifie, en second lieu, en ce qui concerne le **régime de sanctions** prévues en cas d'abus.

Rien n'est indiqué, dans la loi, s'agissant du travail à temps partagé alors que, s'agissant de l'intérim, le code du travail contient des **prescriptions nombreuses et précises**, « *au motif que la relation tripartite et le caractère temporaire de la mise à disposition du salarié intérimaire placent ce dernier dans une situation de relative précarité et qu'il [convient] de le protéger* » ⁽⁸⁾.

⁽⁷⁾ Article L. 1251-12-1 du code du travail.

⁽⁸⁾ *Rapport intermédiaire du Gouvernement sur les conditions d'application du dispositif expérimental du travail temps partagé à des fins d'employabilité*, avril 2022, p. 8.

⁽⁹⁾ Article L. 1251-42 du code du travail.

⁽¹⁰⁾ En méconnaissance de l'article L. 1251-5 du code du travail.

En d'autres termes, aucune des dispositions réprimant les comportements prohibés d'un ETPP (mettre un salarié temporaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu avec celle-ci un contrat écrit de mise à disposition dans le délai légal ⁽⁹⁾) ou d'une entreprise utilisatrice (conclure un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ⁽¹⁰⁾) dans le cadre d'une relation de travail intérimaire ne s'applique dans le cadre du travail à temps partagé.

Cela ne signifie toutefois pas que les abus sont insusceptibles d'être réprimés. Ils peuvent l'être au titre du **marchandage** ou du **travail illégal** ⁽¹¹⁾.

En définitive, la **souplesse** du dispositif est louée tant par ses promoteurs – les ETPP – que par ses utilisateurs – les entreprises qui y recourent, à l'instar de La Poste ⁽¹²⁾ ou de Renault –, sensibles au **faible degré d'insécurité juridique** que son utilisation fait courir.

II. – Une expérimentation qui produit des résultats encourageants et qui mérite d'être prorogée pour une durée limitée dans le temps

L'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 impose aux ETPP de communiquer à l'autorité administrative, deux fois par an, plusieurs informations :

- les contrats signés ;
- les caractéristiques des personnes recrutées ;
- les missions effectuées ;
- les formations suivies et leur durée ;
- le taux de sortie dans l'emploi ;
- ainsi que tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif en matière d'insertion professionnelle des personnes concernées.

⁽¹¹⁾ *Rapport intermédiaire du Gouvernement sur les conditions d'application du dispositif expérimental du travail temps partagé à des fins d'employabilité*, avril 2022, p. 9.

⁽¹²⁾ Fin avril 2023, l'entreprise avait conclu 673 CDIE. 90 % des titulaires d'un contrat de ce type exerçaient le métier de facteur.

Aussi surprenant que cela puisse paraître, cette disposition n'a pas été suivie d'effets, ainsi que l'indiquait le Gouvernement dans son rapport intermédiaire, et la situation ne s'est guère améliorée avec le temps, si bien que les services du pouvoir exécutif n'ont en leur possession que des **données très parcellaires** sur l'application du CDIE. Cela est évidemment regrettable.

Pour pallier cette difficulté, le ministre du travail a confié à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) une mission d'évaluation de l'expérimentation, dont les travaux devraient être conclus prochainement.

Les rapporteurs ont souhaité remettre leurs conclusions avant que celles de l'Igas ne soient rendues publiques. Pour rédiger le présent rapport, ils se sont appuyés sur les données que le syndicat des entreprises d'emploi durable (SEED), qui regroupe l'essentiel des ETPP qui mettent en œuvre le dispositif⁽¹³⁾, a bien voulu leur transmettre.

A. Un dispositif dont la mise en œuvre connaît une dynamique favorable

- **7 000 CDIE** environ auraient été conclus depuis l'entrée en vigueur de la loi⁽¹⁴⁾ et près de **2 500 CDIE** seraient en cours d'exécution au 1^{er} juillet 2023⁽¹⁵⁾. À lui seul, MonCDI, premier opérateur sur ce marché, en a conclu plus de 2 000 depuis 2018⁽¹⁶⁾.

Le baromètre social produit par le SEED au mois d'avril 2023 donne quelques détails sur le profil des titulaires de ces contrats⁽¹⁷⁾.

Deux tiers sont des **hommes**.

Plus des deux tiers ont **entre 25 et 50 ans**, un cinquième a **plus de 50 ans**.

Au moment de l'embauche, la plupart sont **inscrits à Pôle emploi depuis six mois au moins**

ou disposent d'un **niveau de formation égal ou inférieur au CAP-BEP** (41 % des personnes relèvent de chacune de ces deux catégories)⁽¹⁸⁾. Très peu sont bénéficiaires de minima sociaux ou atteints d'un handicap (2 % dans les deux cas).

L'écrasante majorité (87 %) appartient à la catégorie socioprofessionnelle des **ouvriers**, un sur dix à celle des **employés**. Ils exercent principalement dans le secteur de **l'industrie** (métallurgie, plastique, chimie, etc.) et de plus en plus dans celui des **services** (tri et distribution de courrier).

La durée moyenne des missions s'élève à **trois ans**.

Les titulaires perçoivent un salaire mensuel moyen égal à **1 835 euros brut** en période d'activité (soit près de 7,4 % de plus que le Smic) et à **1 750 euros brut** en période d'« intermissions ».

- À la lumière de ces chiffres, comparés à ceux évoqués par le Gouvernement dans son rapport intermédiaire, mais aussi des témoignages recueillis par les rapporteurs, il apparaît que **le dispositif connaît un déploiement régulier depuis deux ans environ**. Il n'est pas possible d'affirmer, à l'heure actuelle, que ce déploiement se fait au détriment de celui du CDII.

Les rapporteurs reconnaissent néanmoins qu'une partie des données demeurent incomplètes, voire inconnues.

C'est le cas, dans une certaine mesure, du nombre et de la nature des formations dispensées aux salariés et, plus généralement, de la part des ETPP qui s'acquittent de leurs obligations dans ce domaine. C'est le cas, par ailleurs, de la part des titulaires d'un CDIE embauchés par une entreprise utilisatrice et, plus globalement, de la part de celles et ceux qui accèdent durablement à l'emploi.

⁽¹³⁾ Au 1^{er} juillet 2023, le SEED compte vingt-quatre entreprises adhérentes, qui mettent toutes en œuvre le dispositif.

⁽¹⁴⁾ Il s'agit d'une estimation faite par le SEED. Les entreprises adhérentes du syndicat ont, pour leur part, conclu plus de 6 000 CDIE depuis 2018.

⁽¹⁵⁾ Il s'agit du nombre de CDIE conclus par les seules entreprises adhérentes du SEED.

⁽¹⁶⁾ MonCDI, déclinaison numérique de l'entreprise Pro Services Consulting et promoteur du dispositif, a conclu près de 4 000 CDIE depuis 2011, première année de sa mise en œuvre sur le terrain.

⁽¹⁷⁾ Les données concernent exclusivement les titulaires d'un CDIE conclu avec une entreprise adhérente du SEED.

⁽¹⁸⁾ Les deux critères sont cumulables.

B. Un dispositif à reconduire et à ajuster

- Les avantages présentés par le CDIE, déjà mentionnés, sont multiples.

Au bénéficiaire, il garantit la stabilité liée à la durée indéterminée du contrat, une rémunération minimale entre les missions ainsi que l'accès à des actions de formation destinées à améliorer son employabilité à moyen et long termes, ce dernier point devant faire l'objet de la plus grande attention.

À l'entreprise, il offre un outil supplémentaire, régi par des règles souples au demeurant, pour disposer d'une main d'œuvre adaptée à ses besoins sur une période potentiellement longue.

Pour la collectivité, enfin, il n'engendre aucun coût.

- Les rapporteurs n'ignorent ni les réserves, ni les craintes que le dispositif suscite chez certains, en particulier dans le secteur de l'intérim.

Pour autant, ils ne sont pas favorables à ce qu'il y soit mis un terme dès la fin de l'année, à plus forte raison dans un contexte où la recherche du plein emploi est érigée, à juste titre, au rang de priorité nationale.

Ils rappellent, au surplus, que son déploiement a été entravé, de longs mois durant, par la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de covid-19.

Dans ces conditions, ils proposent que **l'expérimentation soit prorogée pour une durée de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2025**⁽¹⁹⁾.

Proposition n° 1. Proroger l'expérimentation pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Au-delà, ils souhaitent que cette seconde prorogation soit l'occasion d'apporter au dispositif quelques corrections de nature différente.

D'abord, ils forment le vœu qu'il puisse profiter à un **public plus hétérogène**, plus **éloigné de l'emploi**, aux bénéficiaires de minima sociaux et aux personnes en situation de handicap

essentiellement, dans le respect des objectifs poursuivis par le législateur et en accord avec les prescriptions de la loi.

Proposition n° 2. Faire bénéficier du contrat de travail à temps partagé à des fins d'employabilité un public plus hétérogène, en particulier les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes en situation de handicap.

Ensuite, ils appellent avec insistance les ETPP à **fournir à l'autorité administrative les éléments d'information** que la législation leur fait obligation de fournir. Il y a là un impératif dans la perspective de la conduite de l'évaluation qui devra précéder toute décision de clôture de l'expérimentation ou, à l'inverse, de pérennisation de son contenu.

Proposition n° 3. Rappeler aux entrepreneurs de travail à temps partagé (ETTP) leur obligation légale – issue de l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 – consistant dans la transmission à l'autorité administrative des données relatives à la mise en œuvre du dispositif (nombre de contrats signés, caractéristiques des personnes recrutées, des missions effectuées, etc.).

Enfin, ils invitent le Gouvernement, par l'intermédiaire des services déconcentrés du ministère du travail notamment, à **communiquer sur le dispositif auprès des acteurs économiques**, afin qu'il sorte de l'état de relative confidentialité dans lequel il se trouve aujourd'hui. Ils invitent également le réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI) à le faire connaître aux petites et moyennes entreprises (PME) dans les territoires.

Proposition n° 4. Communiquer auprès des entreprises sur le dispositif, notamment par l'intermédiaire des services déconcentrés du ministère du travail.

Naturellement, le dispositif pourra faire l'objet d'ajustements complémentaires en fonction des conclusions et propositions qu'aura formulées l'Igas.

⁽¹⁹⁾ En conséquence, la date de remise du rapport final du Gouvernement sur les conditions d'application de l'expérimentation serait fixée au 30 juin 2025.