

# PROPOSITION DE LOI

## POUR SUIVRE L'EXPÉRIMENTATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ AUX FINS D'EMPLOYABILITÉ

Première lecture



Parvenue à échéance le 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'expérimentation d'un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité (CDIE) serait **reconduite pour quatre nouvelles années** par cette proposition de loi. Le texte transmis au Sénat resserre toutefois les conditions d'éligibilité de ce dispositif à destination d'un public éloigné de l'emploi.

**La commission a adopté sans modification la proposition de loi.**



### 1. UNE EXPÉRIMENTATION DÉBUTÉE EN 2018 D'UN CADRE ASSOULI DE MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

#### A. LE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ ET LE CDIE

La loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a créé le dispositif du **travail à temps partagé (TTP)**. Dans ce cadre, des **entrepreneurs de travail à temps partagé (ETTP) recrutent du personnel qualifié qu'ils mettent ensuite à disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission**. Il s'agit donc de mutualiser la main d'œuvre qualifiée que les PME ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

La **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a pris appui sur ce régime pour créer, à titre expérimental, le CDIE. *Ce dispositif s'adresse cependant à un public spécifique rencontrant « des difficultés particulières d'insertion professionnelle appréciées selon des critères alternatifs relativement souples. Peuvent ainsi bénéficier d'un CDIE :*

- les personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi depuis au moins six mois ;
- les personnes âgées de plus de cinquante ans.
- les personnes dont le niveau de formation est inférieur au bac ;
- les bénéficiaires d'un des minima sociaux ;
- les personnes en situation de handicap.



**L'expérimentation assouplit également les conditions de mise à disposition** puisque le client utilisateur n'est plus nécessairement une entreprise limitée dans son recrutement par sa taille ou ses moyens. De même, le CDIE est, à certains égards, plus flexible que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) intérimaire. **L'entreprise utilisatrice peut y avoir recours sans avoir à démontrer le caractère temporaire du besoin de main d'œuvre et sans que la durée de la mission accomplie, ni les renouvellements ne soient limités dans le temps.**

La finalité du CDIE est toutefois de s'adresser à un public plus éloigné de l'emploi que la moyenne. **Dès lors, l'ETTP est tenue de mettre en place les conditions d'une montée en qualification du salarié pour faciliter son insertion pérenne dans l'emploi.** Il doit, d'une part, leur proposer des actions de formation conduisant à une certification professionnelle. D'autre part, il doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié à hauteur de 500 € supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence.

Initialement caduque au 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette expérimentation a été reconduite jusqu'au 31 décembre 2023 par la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « *territoire zéro chômeur de longue durée* » pour tenir compte de la crise sanitaire. Aucun nouveau CDIE n'a pu être conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.



***CDIE auraient été conclus de 2018 à 2023***

S'agissant du bilan de cette expérimentation, le législateur avait prévu que le Gouvernement remettrait au Parlement deux rapports. Le premier rapport intermédiaire a bien été remis en avril 2022 mais manque de données pour dresser une évaluation convaincante. **Le second rapport n'a, quant à lui, jamais fait l'objet d'une transmission au Parlement.** Le rapport datant de juillet 2023 de la mission confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) n'a, quant à lui, été rendu public que le 25 octobre 2024, ne permettant pas de confronter ses conclusions avec les personnes entendues en audition par la rapporteure.

**En conséquence, les données chiffrées sur la mise en œuvre de cette expérimentation demeurent parcellaires et sont déclaratives.** Selon les informations à la connaissance de l'Igas, environ 5 000 CDIE auraient été conclus de 2018 à la fin de l'expérimentation.

## **B. LE DISPOSITIF DE LA PROPOSITION DE LOI**

**L'article 1<sup>er</sup>** de la proposition de loi, tel que transmis au Sénat, prévoit une relance de l'expérimentation pour une durée de quatre ans à compter de la promulgation de ce texte. Le texte initial prévoyait une inscription pérenne du dispositif dans le code du travail. En commission, les députés ont cependant jugé qu'il convenait encore de mieux évaluer le dispositif avant d'envisager sa généralisation.

**Cet article 1<sup>er</sup> prévoit également de mieux cibler les publics éloignés de l'emploi en resserrant les conditions d'éligibilité.** Les nouvelles conditions proposées pour l'accès au CDIE rendraient éligibles :

- les demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de France Travail depuis au moins douze mois – contre six mois actuellement ;
- les personnes âgées de plus de 55 ans – et non plus 50 ans – inscrites sur les listes de France Travail depuis aux moins six mois.
- les jeunes de moins de 26 ans ayant une formation infra bac et inscrites sur les listes de France Travail ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes en situation de handicap.

Enfin, cet article sécurise juridiquement le régime applicable en prévoyant que les contrats conclus avant le 31 décembre 2023 resteront régis par la loi dans sa version antérieure à ce texte.

L'article 1<sup>er</sup> *ter* propose de **renforcer les droits de tous les salariés mis à disposition dans le cadre d'un contrat de travail à temps partagé – CDIE ou non – et finalement embauchés par leur entreprise utilisatrice**. Cette situation n'est pas hypothétique dans le cadre du CDIE puisqu'environ la moitié de ces salariés, selon les entreprises du secteur entendues en audition, seraient embauchés par l'entreprise utilisatrice à la suite de leur contrat de mission.

Premièrement, les **salariés pourraient rompre leur contrat de travail à temps partagé sans préavis si l'embauche dans l'entreprise se fait à l'issue d'une mission**.

Deuxièmement, la durée des missions préalablement accomplies dans cette entreprise seraient prise en compte, dans une limite de trois mois, pour **le calcul de l'ancienneté du salarié et pour celle de la période d'essai prévue par le nouveau contrat de travail**. Il s'agit ici d'aligner le régime de mise à disposition dans le cadre du TTP sur le droit applicable au CDI intérimaire.



***Des salariés en CDIE seraient recrutés par leur entreprise utilisatrice<sup>1</sup>***

## **2. UNE RELANCE NÉCESSAIRE DE L'EXPÉRIMENTATION SANS PLUS TARDER**

### **A. UN DISPOSITIF COMPLÉMENTAIRE AUX CONTRATS DE TRAVAIL, EN FAVEUR DES PERSONNES LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI**

La spécificité du CDIE tient au public qu'il vise, **les personnes « rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle »**, auxquelles il offre **un contrat à durée indéterminée**. La modification des critères d'éligibilité au CDIE qu'opère le présente texte doit permettre de renforcer la philosophie sociale du dispositif, au moment où le marché de l'emploi connaît de nouvelles tensions.

**D'après les chiffres communiqués par la direction générale du travail (DGT), établis sur une base déclarative, près de 80% des salariés en CDIE y étaient éligibles au titre de leur inscription sur les listes de Pôle emploi depuis plus de six mois ou de leur niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.**

Le CDIE constitue également une **souplesse de gestion pour les entreprises utilisatrices**, puisque contrairement aux autres contrats à temps partagé, elles ne doivent pas justifier d'une taille ou de moyens de nature à leur empêcher de recourir à une mission. Cela **limite par ailleurs les risques de requalification en CDI de droit commun par le juge**.

En outre, le risque d'une concurrence déloyale, notamment avec les entreprises du secteur intérimaire, ne paraît pas avéré. Les ETTP, comme les entreprises intérimaires, **assurent une garantie de rémunération lors des périodes d'intermission**. La seule différence réside dans le fait que cette garantie est mutualisée via une contribution à hauteur de 10% de la masse salariale pour les entreprises intérimaires, là où il est assumé directement par l'ETTP.

<sup>1</sup> Selon le Syndicat des entreprises d'emploi durable (Seed) regroupant les ETTP.

## B. RÉUNIR LES CONDITIONS D'UNE EXPÉRIMENTATION RÉUSSIE

**Pour que le dispositif du CDIE, interrompu depuis dix mois, soit de nouveau opérant le plus tôt possible, la rapporteure n'a pas souhaité proposer de modifications au présent texte.** Toutefois, afin que la nouvelle expérimentation du CDIE soit concluante, deux points d'attention doivent être respectés.

**Le suivi statistique des CDIE conclus doit être assuré** avec précision afin de pouvoir évaluer le dispositif de manière indiscutable pour l'ensemble des parties. Les auditions ont permis de constater que les services déconcentrés de l'État n'ont pas toujours su comment traiter et faire remonter les données fournies par les ETPP. **Un circuit d'information doit donc être créé**, d'autant que la déclaration sociale nominative (DSN) ne peut remplir cette fonction compte tenu du coût et de la charge administrative que cela représenterait. Six mois avant le terme de l'expérimentation, un nouveau rapport d'évaluation devra apprécier si les conditions de pérennisation sont réunies.

L'accompagnement des services de l'administration doit également permettre de **rattacher les ETPP à une convention collective de branche professionnelle**. Ce rattachement permettrait de **renforcer l'homogénéité des actions en matière de prévoyance** ou d'abondements supplémentaires en faveur de la formation qui, pour le moment, restent portés par des accords d'entreprise.

Réunie le mardi 29 octobre 2024 sous la présidence de Philippe Mouiller, la **commission des affaires sociales a adopté sans modification la présente proposition de loi.**



**Philippe Mouiller**  
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres  
Président



**Frédérique Puissat**  
Sénateur (LR) de l'Isère  
Rapporteure

Consulter le dossier législatif  
<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl23-265.html>

