



16ème législature

Question N° : 13013	De Mme Sylvie Ferrer (La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale - Hautes-Pyrénées)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique > chômage	Tête d'analyse > Accord collectif du 27 octobre 2023	Analyse > Accord collectif du 27 octobre 2023.
Question publiée au JO le : 21/11/2023 Réponse publiée au JO le : 12/12/2023 page : 11329		

Texte de la question

Mme Sylvie Ferrer interroge M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'accord collectif du 27 octobre 2023 relatif aux annexes VIII et X au règlement d'assurance chômage. Cet accord collectif prévoit un certain nombre d'améliorations pour les artistes et techniciens du spectacle (prise en compte du congé paternité par Pôle emploi, comme le préconise la Défenseure des droits, aménagement du droit d'option, prolongation des droits en cours en cas d'arrêt maladie de moins de 3 mois, etc.) ainsi que des perspectives de négociations sur des thématiques cruciales pour les travailleurs (lutte contre le travail illégal, recours abusif au CDD, meilleure indemnisation des arrêts maladie, etc.). L'accord en question a été signé unanimement par les organisations patronales et syndicales qui ont su, en bonne intelligence, parvenir à porter ensemble des améliorations pour toutes et tous. En respect du dialogue des parties prenantes signataires et pour l'amélioration des conditions de travail et alors que celui-ci n'est pas inclus dans l'accord interprofessionnel Unedic, elle lui demande si le Gouvernement va tout mettre en œuvre pour transposer fidèlement cet accord.

Texte de la réponse

L'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit, à titre expérimental, des dispositions dérogatoires au travail à temps partagé, en permettant aux entreprises de travail à temps partagé (ETTP) de conclure des contrats de travail à des fins d'employabilité. Ce type de contrat peut être proposé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, âgées de plus de 50 ans ou de niveaux de formation 3 ou 4 (certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'études professionnelles ou baccalauréat). L'objectif consiste à permettre aux ETTP de former des publics éloignés de l'emploi, pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée longue. Les salariés bénéficient d'une garantie de salaire pendant les périodes d'intermission et d'une formation professionnelle renforcée. L'expérimentation a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 par la loi du 14 décembre 2020. Le rapport d'évaluation intermédiaire remis au Parlement en mars 2022 ne permettait pas de dresser une première évaluation détaillée, faute de remontée de données suffisante. Tout d'abord, les contrats conclus au cours de l'expérimentation pourront valablement continuer à produire des effets au-delà du 31 décembre 2023. Si le fondement législatif ne prévoit pas expressément de mesure transitoire, et ne traite pas du devenir des contrats conclus une fois l'expérimentation arrivée à échéance, cette non-remise en question des contrats en cours résulte à la fois du respect de la liberté contractuelle (art. 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen) et de l'exigence de sécurité juridique (voir notamment Cass. Soc., 2 mai 2000,



n° 97-45.323). Pour le reste, le bilan de l'expérimentation du contrat de travail à durée indéterminée d'employabilité est en cours de rédaction par les services compétents et sera prochainement adressé à l'Assemblée nationale, conformément aux prescriptions de l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018. Les suites à donner à cette expérimentation devront être discutées avec les parties-prenantes du dispositif et les parlementaires.