



16ème législature

Question N° : 13192	De M. Jocelyn Dessigny (Rassemblement National - Aisne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Dispositif du contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité	Analyse > Dispositif du contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité.
Question publiée au JO le : 21/11/2023 Réponse publiée au JO le : 12/12/2023 page : 11329		

Texte de la question

M. Jocelyn Dessigny interroge M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur le dispositif expérimental d'emploi du contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité, dit « CDI employabilité », mis en place par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et prorogé 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 ». Le contrat de travail à temps partagé à fin d'employabilité est réservé aux personnes connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À ce titre, le salarié bénéficie durant son temps de travail d'actions de formation et d'un abondement majoré de son compte personnel de formation. L'expérimentation est conçue comme un nouveau dispositif de lutte contre les exclusions et d'accompagnement des chômeurs de longue durée. Les conclusions de la mission *flash* parlementaire sur les conditions d'application de ce dispositif rendues en juillet 2023 sont positives, le dispositif donnant satisfaction à l'ensemble des parties prenantes. Toutefois, elles soulignent que les données récoltées sont encore insuffisantes du fait du manque de visibilité du dispositif et de sa création très récente. Les conclusions du rapport de l'IGAS à ce sujet qui devaient être publiées à la fin de l'été 2023 ne l'ont manifestement pas été. Le plein emploi étant une priorité nationale et le projet de loi sur le plein emploi venant d'être voté, il serait incohérent de ne pas reconduire un dispositif destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi, dont l'application est pourtant très prometteuse. Il lui demande de bien vouloir l'informer quant à ses intentions de reconduire ou de cesser le dispositif du contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité dont le terme a été fixé au 31 décembre 2023.

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.