

# A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

1 7 <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

## Compte rendu

### Commission des affaires sociales

- Examen du projet de loi, adopté en deuxième lecture par le Sénat, portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage (n° 2805) (M. Thibault Bazin, rapporteur) ..... 2
- Examen de la proposition de loi, adoptée par le Sénat, portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental (n° 1674) (M. Stéphane Viry, rapporteur) ... 26
- Informations relatives à la commission ..... 47
- Présences en réunion ..... 48

Mercredi  
20 mai 2026  
Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 76

SESSION ORDINAIRE DE 2025-2026

**Présidence de  
M. Frédéric Valletoux,  
*président***



*La réunion commence à neuf heures trente-six.*

*(Présidence de M. Frédéric Valletoux, président)*

*La commission procède à l'examen du projet de loi, adopté en deuxième lecture par le Sénat, portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage (n° 2805) (M. Thibault Bazin, rapporteur)*

**M. Thibault Bazin, rapporteur.** Ce texte nous revient après que le Sénat a rétabli sa version initiale. Si notre commission y avait donné un avis favorable en première lecture le 8 avril, il avait été rejeté en séance publique dans des circonstances politiques particulières, marquées par nos débats sur la proposition de loi de Mme Caroline Yadan. Ces polémiques dépassaient assez largement la portée du projet de loi, dont je rappelle à la fois la légitimité démocratique et l'équilibre politique.

Il procède d'une transposition stricte de l'accord auquel les partenaires sociaux ont abouti le 25 février, à la demande du Gouvernement. Permettez-moi de saluer une nouvelle fois la qualité du dialogue social et l'esprit de responsabilité qui a animé les organisations syndicales et patronales tout au long de leurs négociations, avec le double objectif de garantir non seulement la pérennité financière du régime d'assurance chômage, mais aussi son équité pour l'ensemble des assurés. Les partenaires sociaux sont parvenus à un compromis équilibré, auquel il nous revient désormais de donner une portée juridique. Il n'y aurait pas de projet de loi sans cet accord préalable et, réciproquement, cet accord ne pourra s'appliquer en l'absence de base légale. En adoptant le présent texte, nous respectons l'autonomie des partenaires sociaux, tout en exerçant pleinement notre rôle de législateur.

Les constats qui motivent l'évolution législative proposée sont étayés par des données précises qui constituent un signal d'alerte pour la soutenabilité et l'acceptabilité sociale de notre système d'assurance chômage. Depuis sa création en 2008, la rupture conventionnelle individuelle (RCI) a connu un succès qui a dépassé les prévisions initiales. Conçue pour favoriser les séparations à l'amiable, elle est devenue un mode de rupture incontournable, puisque le nombre de recours a connu une hausse de 17 % en cinq ans.

Cette dynamique s'accompagne d'une sollicitation accrue du régime d'assurance chômage : 19 % des ouvertures de droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi font suite à une rupture conventionnelle individuelle. Cette montée en puissance pèse lourdement sur l'équilibre financier du système : 565 000 allocataires sont indemnisés chaque mois, en moyenne, à la suite d'une rupture de ce type, ce qui représente 20 % des effectifs et 26 % des dépenses totales du régime, soit un montant global de 9,4 milliards d'euros pour la seule année 2024.

Ce poids relatif plus important de la RCI s'explique par les caractéristiques spécifiques des allocataires concernés : ceux qui y ont recours présentent des profils plus jeunes, qualifiés et des trajectoires professionnelles plus stables. Ils perçoivent des indemnités journalières plus élevées et disposent de droits plus longs que la moyenne des demandeurs d'emploi. Ces analyses suggèrent que ces publics bénéficient, en moyenne, de chances objectives plus favorables de retrouver une activité professionnelle plus rapidement.

Au-delà des profils des publics concernés, ce qui doit nous alerter, ce sont les effets de substitution observés sur le marché du travail. Si les études montrent que la rupture conventionnelle individuelle s'est très faiblement substituée aux licenciements – seuls 12 % des licenciements pour motif personnel auraient été convertis en ruptures conventionnelles –, on observe en revanche des effets de substitution massifs entre ce mode de rupture et les démissions, qui ne donnent pas lieu, elles, à une indemnisation. Ce glissement d'un mode de rupture non indemnisé vers un mode indemnisé crée un effet d'aubaine qui peut détourner l'assurance chômage de sa vocation première, à savoir la couverture du risque de privation involontaire d'emploi. Il n'est d'ailleurs pas rare d'observer, dans d'autres pays européens, des conditions d'ouverture de droit plus strictes pour une rupture d'un commun accord que pour une privation dite involontaire d'emploi. C'est le cas par exemple en Allemagne, en Suède, en Finlande ou en Espagne.

Compte tenu de ces analyses, les partenaires sociaux ont fait le choix d'ajuster la durée maximale d'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle, de manière à tenir compte dans l'attribution des droits à l'assurance chômage de la nature consentie de la rupture, tout en encourageant une reprise d'activité plus rapide pour les allocataires concernés. L'article unique du projet de loi modifie donc l'article L. 5422-2 du code du travail en intégrant la rupture conventionnelle parmi les critères facultatifs pris en compte pour moduler la durée d'indemnisation. J'insiste sur ce point, sur lequel m'ont alerté les organisations représentatives des salariés lors de leur audition : la modulation n'est rendue possible qu'en cas de rupture conventionnelle individuelle. La rédaction de l'article unique respecte strictement cette intention et ne prévoit aucune extension à d'autres modes de rupture.

L'avenant négocié par les partenaires sociaux prévoit de réduire la durée maximale de versement des allocations à la suite d'une RCI à quinze mois pour les moins de 55 ans contre dix-huit mois dans le régime de droit commun, après application du coefficient de contracyclicité. Pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus, le plafond est fixé à vingt mois et demi, contre vingt-deux mois et demi à vingt-sept mois, selon l'âge, pour les autres modes de rupture. Le dispositif ne fait pas l'économie d'une nécessaire prise en compte des situations spécifiques et des publics les plus vulnérables. Des garanties essentielles ont été préservées, notamment pour les territoires d'outre-mer dans lesquels les durées resteront plus protectrices : vingt mois pour les moins de 55 ans et trente mois au-delà. S'agissant des seniors, une clause de sauvegarde a été instaurée, afin de ne pas fragiliser les profils les plus éloignés de l'emploi : dès le douzième mois d'indemnisation, un examen de situation réalisé par France Travail permettra d'évaluer le projet professionnel de l'allocataire et de prolonger sa durée d'indemnisation en l'alignant sur le droit commun si des difficultés de réinsertion sont constatées.

Trois impératifs doivent donc guider notre vote de ce jour. D'abord, la cohérence juridique et le respect du dialogue social : il s'agit de traduire fidèlement un compromis équilibré, fruit de notre démocratie sociale. Ensuite, la responsabilité budgétaire : d'après l'étude d'impact du projet de loi, la mesure permettra, en régime de croisière, de réaliser entre 600 et 800 millions d'euros d'économies annuelles dès 2029 et de sécuriser ainsi la trajectoire financière du régime d'assurance chômage. Enfin, l'équité sociale et l'efficacité : le fait de renforcer les incitations au retour à l'activité devrait se traduire par 12 000 à 15 000 reprises d'emploi supplémentaires.

Il nous revient de donner force de loi à ce compromis conçu pour garantir un système d'assurance chômage plus juste, efficace et pérenne. Je vous invite à faire preuve d'esprit de responsabilité en adoptant le texte dans une version conforme à celle du Sénat, pour permettre son application dans les meilleurs délais.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** Nous débattons de nouveau de l'avenant à l'accord conclu par une large majorité des partenaires sociaux, qui a donné lieu à une confrontation entre démocratie sociale d'un côté et démocratie parlementaire de l'autre. Espérons que la mobilisation du bloc central nous permettra, cette fois, d'aller au bout des discussions et de respecter les termes de l'accord trouvé entre les organisations syndicales et patronales.

Vous avez eu raison de souligner l'importance de la soutenabilité du régime d'assurance chômage. Toutefois, celle-ci n'est possible que si l'État se mêle de ses affaires et cesse de perturber l'équilibre du régime en multipliant les prélèvements.

J'en viens plus précisément aux ruptures conventionnelles, en particulier les RCI, dont le nombre a littéralement explosé dans notre pays – 63 % de plus au cours des dix dernières années –, ce qui perturbe le marché du travail, la capacité des entreprises à embaucher, la pérennisation et la qualité des emplois concernés. Dans le cadre des travaux de la mission « flash » consacrée aux chiffres du chômage, dont j'ai été l'un des rapporteurs, nous avons tenu à organiser une table ronde réunissant des économistes, tels que M. Stéphane Carcillo de l'Organisation de coopération et de développement économiques, M. Pierre Cahuc de l'Institut d'études politiques de Paris ou M. Bertrand Martinot de l'Institut Montaigne. Tous ont souligné que la surutilisation des ruptures conventionnelles et des contrats courts par les employeurs perturbait la bonne santé du marché du travail, la pérennisation et la qualité des emplois.

C'est pourquoi notre groupe considère que l'accord trouvé grâce à la démocratie sociale constitue déjà une avancée pour agir et réformer l'assurance chômage. Respectons-le.

**M. Christophe Mongardien (EPR).** Le texte soumis à notre examen vise à modifier l'article L. 5422-2 du code du travail afin de faire figurer le type de rupture de contrat parmi les critères permettant de moduler la durée des droits à indemnisation. En l'occurrence, serait concernée la RCI, introduite dans notre droit en 2008, en accord avec les partenaires sociaux, dans le but de favoriser les négociations amiables entre l'employeur et le salarié lors d'une rupture de contrat de travail.

Ce mode de rupture, qui répondait à un besoin tant de l'employeur que de l'employé, est victime de son succès et représente désormais jusqu'à 21 % du volume des ruptures de contrats à durée indéterminée. Parallèlement, les ouvertures de droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi consécutives à une rupture de ce type augmentent depuis 2008 et représentaient, en 2024, 19 % des demandes, pour un coût de 9,4 milliards, soit 26 % des dépenses totales d'allocations chômage.

Par ailleurs, les personnes qui font le plus appel à ce mode de rupture ont une employabilité supérieure à celle de l'ensemble de la population, du fait de leur âge, de leur formation et de leur expérience.

Dans un souci d'équité entre les employés, d'économie et d'accélération du retour à l'emploi, il convient donc de réduire légèrement la durée d'indemnisation maximale en cas de rupture conventionnelle individuelle par rapport à celle applicable en cas de licenciement. C'est précisément ce que prévoit l'avenant n° 3 au protocole d'accord signé par les partenaires sociaux.

Ce protocole porte une attention particulière aux personnes de plus de 55 ans qui auraient des difficultés à trouver un emploi malgré une recherche active, en permettant de maintenir la durée totale de leurs droits à l'allocation chômage. Favorables à ce protocole d'accord et à l'avenant signé, dans le respect du dialogue social, nous soutiendrons le projet de loi.

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Par ce projet de loi, le Gouvernement s'attaque au droit à l'assurance chômage de l'ensemble des salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Parce qu'ils n'ont pas attendu le licenciement, et quand bien même ils n'en seraient pas à l'initiative, le Gouvernement impose la perte de trois mois d'allocations chômage à tous les salariés de moins de 55 ans et la perte de trois à six mois aux salariés de plus de 55 ans. Ces reculs toucheront les plus défavorisés, notamment les plus de 55 ans, dont seuls 15 % retrouvent un emploi après un an de recherche, les femmes et les ouvriers les moins qualifiés.

En première lecture, l'Assemblée nationale a rejeté ce texte qui ne traduit ni une demande syndicale ni une demande patronale. En effet, la majorité des organisations étaient en réalité opposées à une réduction des droits au chômage pour les 55 ans et plus. Ensuite, les négociations se sont fondées sur un document erroné de l'Institut des politiques publiques présentant le recours à une rupture conventionnelle comme une fraude à la démission. D'ailleurs, cette note a été critiquée en interne, par exemple par Tom Breda. Enfin, la CGT et la CFE-CGC rejettent le texte en bloc, et pour cause : il fait des économies injustes sur le dos des personnes privées d'emploi, alors qu'elles ont cotisé, et ce alors que l'Unedic n'est pas endetté – l'État a d'ailleurs bénéficié de ses excédents de 2023 à 2026, à hauteur de 4 milliards d'euros encore cette année. Mais voilà que, face à un léger déficit survenu l'année dernière, le Gouvernement exige de nouvelles économies de 400 à 900 millions par an sur le dos des chômeurs.

Il s'agit d'un nouveau passage en force. La démocratie sociale a été, une fois de plus, atomisée par Emmanuel Macron, dans un pays qui compte déjà plus de 15 millions de pauvres. Le groupe La France insoumise votera résolument contre.

**Mme Océane Godard (SOC).** Les transformations du marché du travail ne sont jamais neutres. Elles interrogent nos politiques publiques de solidarité et nous obligent à faire des choix.

La réduction de la durée d'indemnisation après une rupture conventionnelle ne correspond pas à notre conception de la protection des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Si nous ne sommes pas opposés par principe à une régulation des ruptures conventionnelles, dont la proportion a progressé, nous estimons que la solution n'est pas de réduire les droits de toutes et de tous, et surtout pas ceux des travailleurs les plus vulnérables. C'est pourquoi, en août dernier, les socialistes avaient souhaité plafonner les indemnités accordées aux cadres supérieurs lors d'une rupture conventionnelle. Nous avons aussi déposé un amendement visant à exclure de la réforme les salariés de plus de 55 ans qui, souvent en fin de carrière, retrouvent plus difficilement un emploi – en 2025, sur 29 millions de

travailleurs, 9 millions avaient entre 50 et 64 ans. Nous n'oublions pas non plus les jeunes et les personnes en situation de handicap, qui accusent aussi un taux d'emploi plus faible que la moyenne.

Nous nous abstiendrons sur ce texte, parce que si nous sommes en désaccord avec son orientation, nous sommes attachés au respect de la démocratie sociale. Notre abstention est un signal fort : l'assurance chômage mérite mieux que des économies réalisées sur le dos des travailleurs. Il est de notre responsabilité collective de repenser notre système de solidarité avec les premiers concernés. Nous souhaitons permettre à nos concitoyens non pas de travailler plus, mais de travailler mieux.

**Mme Justine Gruet (DR).** Ce texte pose une question de bon sens : notre système d'assurance chômage doit-il continuer à financer sans limite des dispositifs dont l'usage s'est progressivement éloigné de l'objectif initial ?

Soyons clairs : les ruptures conventionnelles sont utiles. Depuis leur création en 2008, elles ont apporté de la souplesse au marché du travail, sécurisé des séparations entre employeurs et salariés et permis d'éviter de nombreux contentieux prud'homaux. Dans les petites et moyennes entreprises, elles sont devenues un outil de gestion essentiel.

Toutefois, les chiffres montrent aussi une dérive que nous ne pouvons plus ignorer. En 2024, plus de 515 000 ruptures conventionnelles ont été signées. Elles représentent désormais près d'un allocataire sur cinq à l'assurance chômage et ont coûté 9,4 milliards d'euros en une seule année, soit plus d'un quart des dépenses totales d'indemnisation.

Surtout, plusieurs études montrent qu'une part importante de ces ruptures se substitue à des démissions qui, elles, n'auraient pas ouvert de droit au chômage. Autrement dit, notre système finance des situations pour lesquelles il n'a pas été conçu. Et ce déséquilibre n'est pas seulement budgétaire : cette situation fragilise la crédibilité même de notre modèle social, car un système de solidarité ne peut fonctionner durablement que s'il reste juste, lisible et accepté par ceux qui le financent.

Face à ce constat, deux solutions étaient possibles : taxer davantage les entreprises ou corriger les règles de manière ciblée et responsable. Le choix retenu dans l'accord est le bon. Il préserve la rupture conventionnelle, qui reste un outil utile au fonctionnement des entreprises, tout en adaptant la durée d'indemnisation afin de renforcer l'incitation à la reprise d'un emploi et de garantir la soutenabilité financière de notre modèle social. Cet équilibre est d'autant plus solide qu'il résulte d'un accord entre les partenaires sociaux, incluant des protections maintenues pour les seniors et les territoires ultramarins.

Le groupe Droite Républicaine soutiendra donc l'adoption du texte dans une version conforme à celle du Sénat, parce que celle-ci conjugue responsabilité budgétaire, défense de l'emploi et protection des travailleurs comme des entreprises qui font vivre notre économie.

**Mme Danielle Simonnet (EcoS).** L'Assemblée nationale a rejeté ce texte lors de son examen en première lecture en séance et nous espérons qu'il en sera de même en deuxième lecture.

Permettez-moi, pour commencer, de tordre le cou à deux idées que j'ai de nouveau entendues ce matin.

La première, c'est que l'adoption de ce projet de loi permettrait de respecter un accord trouvé entre les partenaires sociaux. Rappelons que cet accord a été signé dans un contexte de quasi-chantage, la décision de certains syndicats ayant surtout été motivée par la crainte d'un accord encore pire. Le soutenir, alors qu'il est défavorable aux travailleurs, n'est donc en aucun cas faire preuve de respect vis-à-vis des organisations syndicales.

Deuxièmement, sur le fond, j'entends dire que les ruptures conventionnelles permettraient de sécuriser les séparations à l'amiable. Mais le rapport de force entre les employeurs et les salariés est asymétrique, puisque ces derniers sont dans une situation de subordination totale. La prétendue sécurisation bénéficie donc bien davantage aux employeurs qu'aux travailleuses et aux travailleurs : le dispositif est avantageux pour les patrons, qui peuvent ainsi se séparer d'un salarié sans motif de licenciement, sans préavis imposé, avec un risque de contentieux moindre et un coût souvent inférieur à celui d'un licenciement économique.

En outre, dans la grande majorité des cas, les ruptures conventionnelles mettent fin à une situation conflictuelle : ce ne sont pas des démissions déguisées, mais des ruptures de contrat subies.

C'est la raison pour laquelle nous estimons que les ruptures conventionnelles doivent ouvrir des droits à indemnisation au même titre que les licenciements. Or le texte vise à réduire très fortement les droits des salariés qui y ont recours, afin de dégager à terme 600 à 800 millions d'euros d'économies pour l'Unedic. Pourtant, d'autres solutions existent pour renflouer les caisses, telles qu'instaurer la présomption de salariat ou encore lutter contre le travail illégal.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Notre groupe prend acte de la transposition de l'avenant à la convention d'assurance chômage 2025-2028 signé le 23 mars dernier entre les partenaires sociaux.

Sur le principe, nous partageons les objectifs du Gouvernement. Notre groupe est profondément attaché à la responsabilité budgétaire et à la pérennité de notre modèle de protection sociale. Il nous faut réaliser des économies et des gains d'efficacité, en questionnant chaque politique publique. Les ruptures conventionnelles en sont une. Apaiser les fins de contrat entre employeurs et employés est une très bonne chose, mais inciter davantage au retour à l'emploi est parfaitement légitime. Il fallait revoir l'équilibre du dispositif.

Respectueux de la démocratie sociale et du dialogue qu'elle ouvre, cet avenant a été signé par les trois organisations patronales représentatives : il s'agit d'un accord majoritaire, fruit d'une négociation entre partenaires sociaux. L'article unique du projet de loi crée un régime spécifique d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ayant signé une rupture conventionnelle, ce que le droit commun ne permettait pas. Concrètement, la durée maximale d'indemnisation pour les moins de 55 ans serait réduite de dix-huit à quinze mois. Rappelons que 514 000 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2024, soit une progression de plus de 60 % en dix ans ; elles représentent 20 % des entrées dans le régime d'assurance chômage et un coût de 9,4 milliards. Face à cette dynamique, une adaptation du cadre d'indemnisation négociée entre les partenaires sociaux apparaît raisonnable.

Néanmoins, nous serons attentifs, dans les mois qui suivront l'entrée en vigueur du texte, à ce que la réduction de la durée d'indemnisation ne fragilise pas indûment des salariés qui ont eu recours à la rupture conventionnelle de bonne foi, souvent après de longues carrières. Nous serons également vigilants quant aux effets potentiels de la réforme sur les comportements des employeurs, afin qu'elle n'encourage pas des usages détournés du dispositif.

Ce projet de loi étant indispensable à la soutenabilité de notre modèle social, actuellement en difficulté, le groupe Les Démocrates le soutiendra.

**Mme Nathalie Colin-Oesterlé (HOR).** En matière d'assurance chômage, rompre un contrat d'un commun accord ouvre exactement les mêmes droits qu'un licenciement contraint. C'est précisément cette anomalie que le projet de loi vient corriger.

Créée initialement dans le but d'ouvrir une voie de séparation apaisée entre l'employeur et le salarié, la rupture conventionnelle individuelle a progressivement été détournée de son objet. En 2024, plus de 500 000 personnes ont été indemnisées à ce titre, percevant plus de 9 milliards d'euros, soit 26 % des dépenses totales du régime d'assurance chômage – et les chiffres sont en constante augmentation. L'Institut des politiques publiques estime par ailleurs que 12 % de ces ruptures dissimulent, en réalité, des licenciements négociés à l'abri d'une procédure qui ouvre droit aux mêmes indemnités de chômage qu'un licenciement contraint.

Le profil des bénéficiaires des ruptures conventionnelles est également particulier : plus qualifiés, plus anciens dans leur poste, ils bénéficient mécaniquement d'indemnisations plus élevées et de droits plus longs. Pourtant, paradoxalement, ils restent plus longtemps au chômage. Ce paradoxe a un nom : l'optimisation des droits.

Le projet de loi ne remet pas en cause la rupture conventionnelle, les employeurs et les salariés conservant pleinement la liberté de négocier ce mode de séparation. Néanmoins, une rupture choisie, consentie librement et en connaissance de cause, ne peut être traitée exactement de la même manière qu'un licenciement subi.

L'accord prévoit des mesures protectrices pour les personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Les seniors pourront demander une prolongation de leurs droits pour rejoindre le régime commun, sous réserve d'engager des démarches effectives de retour à l'emploi. Les résidents des territoires d'outre-mer bénéficieront, quant à eux, de durées d'indemnisation spécifiques et plus longues. L'impact attendu du texte est substantiel : entre 12 000 et 15 000 retours à l'emploi supplémentaires et 600 à 800 millions d'euros d'économies annuelles en régime de croisière.

Vous ne pouvez pas, chers collègues de gauche, avoir une conception à géométrie variable du dialogue social, c'est-à-dire louer ses vertus tant que ses conclusions vous conviennent et vous en détourner dès lors qu'il s'agit de favoriser le retour à l'emploi.

Le groupe Horizons & Indépendants soutiendra donc pleinement ce texte et espère son adoption conforme en deuxième lecture.

**M. Stéphane Viry (LIOT).** Notre commission examine pour la deuxième fois le projet de loi transposant l'avenant au protocole relatif à l'assurance chômage signé le 23 mars dernier par plusieurs organisations patronales et syndicales.



Ce texte intervient dans un contexte de tensions persistantes sur les finances du régime d'assurance chômage, après plusieurs années de réformes conduites par voie réglementaire qui ont parfois fragilisé la logique paritaire du système. Dans ces conditions, son premier mérite est de redonner sa place au dialogue social. L'accord qu'il transpose résulte d'une négociation conclue par les partenaires sociaux eux-mêmes et il nous appartient d'en respecter l'équilibre général.

Le constat est largement partagé : la rupture conventionnelle, créée en 2008, connaît un succès massif, avec plus de 500 000 demandes chaque année. C'est pourquoi l'objectif est non pas de remettre en cause le dispositif, mais d'en limiter certains effets financiers. L'avenant prévoit ainsi une réduction encadrée de la durée maximale d'indemnisation pour certains allocataires, tout en maintenant des mécanismes de modulation selon l'âge et la conjoncture économique. L'accord comprend également un accompagnement renforcé pour le retour à l'emploi et des modalités d'application plus souples pour les seniors.

Cependant, à ce stade, plusieurs interrogations demeurent. Deux organisations syndicales n'ont pas signé l'accord et la différenciation introduite entre les allocataires en fonction du mode de rupture du contrat de travail marque une évolution importante de la philosophie du régime, historiquement fondée sur une logique de mutualisation. Il faudra aussi être attentif à la réalité des moyens consacrés à l'accompagnement promis, ainsi qu'aux conséquences à plus long terme de cette logique différenciée, qui ne doit pas être étendue.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aussi la fin des prélèvements de l'État sur les ressources de l'Unedic, ainsi qu'une affectation intégrale à l'assurance chômage du produit de la hausse de la contribution patronale sur les ruptures conventionnelles. Notre groupe sera attentif aux réponses qu'apportera le Gouvernement aux autres demandes des partenaires sociaux formulées dans l'avenant.

**M. Yannick Monnet (GDR).** Les raisons de s'opposer au projet de loi sont multiples. D'abord, la modulation à la baisse des allocations chômage en fonction du motif de rupture du contrat porte une grave atteinte à l'égalité de traitement entre allocataires. En effet, si ce texte était adopté, à situation professionnelle comparable, un salarié licencié continuerait de bénéficier de durées d'indemnisation inchangées, tandis qu'un salarié ayant conclu une rupture conventionnelle verrait ses droits réduits.

En outre, alors que le taux de chômage dépasse de nouveau les 8 %, cette modulation frappe durement les salariés, en particulier les plus âgés, et risque d'aggraver leur situation, pourtant déjà très difficile. L'adoption du projet de loi entraînera une augmentation du nombre de personnes âgées de plus de 55 ans n'étant ni en emploi, ni à la retraite, ni indemnisées et créera une trappe à déqualification, comme le dénonce notamment la CFE-CGC.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle implique deux parties prenantes. Pourtant, le comportement des employeurs et leur gestion flexible des effectifs ne sont absolument pas remis en question. De ce point de vue, le projet de loi redéfinit la rupture conventionnelle en accroissant sensiblement le pouvoir de l'employeur sur le salarié, ce dernier étant désormais sanctionné s'il recourt à une rupture conventionnelle ou s'il la subit.

De plus, l'ampleur réelle des économies escomptées excède significativement l'objectif affiché lors de la négociation, ce qui prouve que la mesure s'apparente moins à un ajustement technique qu'à une restriction structurelle des droits à indemnisation – d'autant que lesdites économies reposent sur les seuls salariés.

Enfin, il est insupportable que le Gouvernement agite le déficit de l'Unedic pour justifier ce nouveau recul des droits des allocataires. Le déficit actuel de l'assurance chômage n'est pas dû à une mauvaise gestion ou au versement d'indemnités trop généreuses, mais bien aux ponctions de l'État et au financement par l'Unedic de missions qui ne lui reviennent pas, comme celles relatives à France Travail.

Il s'agit donc d'un texte d'opportunisme budgétaire, marquant un mépris absolu des travailleurs et de notre système de protection sociale, ce qui, à la veille des débats budgétaires, ne laisse rien présager de bon.

**M. le rapporteur.** Je remercie chacun des orateurs des groupes. Certains ont fait référence au rejet du texte en séance, mais je rappelle que notre commission l'avait adopté en première lecture et j'espère qu'il en sera de même aujourd'hui.

Mme Amiot a évoqué un passage en force ; c'est une vision un peu exagérée. Même si tout le monde ne l'a pas signé, c'est vrai, plusieurs partenaires sociaux ont préféré valider l'accord. Je ne nie pas qu'ils aient pu le faire dans un cadre contraint, mais on ne peut pas véritablement parler d'un passage en force.

Quant aux trajectoires des personnes et à leur retour à l'emploi, la plupart d'entre vous avez omis de mentionner que les profils concernés par les ruptures conventionnelles individuelles sont beaucoup plus jeunes et diplômés que ceux pour lesquels vous vous inquiétez légitimement. Or l'accord prend bien en compte la spécificité des publics plus âgés et éloignés de l'emploi, puisque la clause de sauvegarde que j'évoquais permettra de maintenir la durée de leur indemnisation.

Au fond, c'est un accord gagnant-gagnant qu'il nous est proposé de transposer, puisque le retour à l'emploi bénéficiera à la fois aux recettes de la sécurité sociale et aux droits – notamment à la retraite – des salariés. À la veille d'échéances budgétaires importantes, nous nous devons d'enclencher ce cercle vertueux. Je vous appelle donc à soutenir ce projet de loi.

**Article unique :** *Permettre la modulation de la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage selon le mode de rupture du contrat de travail*

*Amendements de suppression AS1 de Mme Danielle Simonnet et AS9 de M. Hadrien Clouet*

**Mme Danielle Simonnet (EcoS).** Le texte aggrave la situation de celles et ceux qui sont déjà précarisés en réduisant considérablement la durée d'indemnisation en cas de chômage : de dix-huit à quinze mois pour les moins de 55 ans, de vingt-deux mois et demi à vingt mois et demi pour les 55-56 ans, et de vingt-sept à vingt mois et demi pour les 57 ans ou plus. Les plus durement frappés seraient donc les seniors, soit précisément celles et ceux qui

ont le plus de mal à retrouver un emploi et qui subissent de plein fouet la réforme des retraites.

Tout ça pour quoi ? Pour dégager à terme 600 à 800 millions d'euros d'économies pour l'Unedic, alors que bien des méthodes permettraient de renflouer ses caisses, comme mettre fin aux exonérations de cotisation, notamment en instaurant enfin la présomption de salariat pour lutter contre les abus des plateformes de l'ubérisation. Toutes ces pistes ont hélas été écartées.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Ce matin, la droite réduit les droits à l'assurance chômage des seniors, récupère 400 millions d'euros sur leur dos et affirme – c'est le pompon – que la demande émane des travailleuses et des travailleurs. Mais oui, bien sûr : sur les boulevards, les gens brandissent le portrait de M. Bazin et appellent à la mobilisation générale pour obtenir une réduction de leurs droits !

À quoi ressemble concrètement votre négociation paritaire ? Sans m'attarder sur le cas de la CGT et de la CFE-CGC, qui ont voté contre l'accord, je vous invite à lire les communiqués de presse des syndicats qui l'ont ratifié.

Celui de la CFTC du 2 mars montre son enthousiasme : *« Face aux exigences budgétaires de l'État, la menace initiale était claire : une suppression totale ou un coup de rabot aveugle sur ce dispositif. »* De même, on n'a jamais vu une plume aussi enthousiaste que celle de FO, le 4 mars : *« En l'absence d'accord, nous prenons le risque que le Gouvernement reprenne la main sur les conditions du régime d'assurance chômage »* – ils vous font encore moins confiance que nous, c'est dire ! – *« et tente de nouveau, comme il le fait depuis plusieurs années, de réduire de façon drastique les droits des demandeurs d'emploi. »* Le 19 mars, la CFDT est claire : *« Par sa signature, la CFDT évite un durcissement unilatéral, décidé par le Gouvernement, des règles de l'assurance chômage. »* Ce n'est pas une négociation, c'est un racket : les syndicats avaient le choix entre 400 millions d'euros de moins ou encore pire.

Collègues, je vais vous révéler un secret : nous sommes des députés, et non des négociateurs paritaires. Les négociateurs négocient au mieux, dans un cadre donné ; les députés sont là pour modifier le cadre de la négociation. C'est pourquoi nous voulons refuser ce texte : s'il est rejeté, la lettre de cadrage du Gouvernement sera supprimée et la négociation ne pourra en être que meilleure.

Je ne dois d'ailleurs pas être le seul à le penser, puisque, le 16 avril, lorsque l'hémicycle a rejeté le texte, les députés de droite étaient cachés : seuls neuf macronistes et un député DR – vous, monsieur Bazin – étaient présents. L'enthousiasme des parlementaires ne semble donc pas si évident.

**M. le rapporteur.** Je suis défavorable aux amendements de suppression.

Madame Simonnet, vous oubliez de préciser que les réductions de durée d'indemnisation ne concernent que la RCI. Une personne qui subit une perte d'emploi ne verra pas baisser la durée de son indemnisation. Il ne me semble pas, en revanche, que la priorité de l'assurance chômage soit d'indemniser des personnes très diplômées, ayant choisi de rompre leur contrat et de négocier une rupture conventionnelle individuelle car elles avaient un autre projet professionnel. Le texte distingue bien ces deux situations.

Monsieur Clouet, il est toujours intéressant de vous écouter, car vous avez le sens de la formule. En revanche, vous ne citez pas toujours vos sources dans leur intégralité – sûrement faute de temps. En l’occurrence, la CFDT a appelé les parlementaires à voter en faveur de la transposition de l’accord.

Le contexte impose un principe de responsabilité. À mon sens, il n’y a pas de passage en force, car chacun est libre d’accepter ou non la transposition. Il n’en reste pas moins que certains dispositifs doivent évoluer. Nombre d’entre vous étaient défavorables à la rupture conventionnelle individuelle au moment de son adoption. Maintenant qu’elle a pris une ampleur telle qu’elle ne correspond plus à sa philosophie initiale, notre rôle consiste à l’adapter.

Ni les chiffres du chômage ni les perspectives financières du régime ne sont très bons. Concentrer les moyens sur ceux qui subissent des pertes d’emploi et inciter au retour ceux qui peuvent plus facilement se lancer dans d’autres projets va dans le bon sens.

**M. Yannick Monnet (GDR).** Nous connaissons la technique consistant à dire que tout le monde n’est pas concerné : c’est celle du pied dans la porte. Cette transposition s’inscrit dans la continuité des politiques menées pendant la présidence de M. Macron. Vous êtes pleinement dans la ligne, monsieur Bazin : ce texte vous rend même presque ministrable !

Je ne comprends pas cette obsession à vouloir réduire des droits et cet acharnement à l’égard des personnes privées d’emploi. Le texte culpabilise ceux qui sont déjà vulnérables, dans une situation difficile : voilà ce qui pose le plus problème, y compris d’un point de vue philosophique.

Je vous souhaite de ne jamais être au chômage passé 55 ans. Lorsque l’on raccourcit les durées d’indemnisation, on réduit les droits et on fait peser une pression supplémentaire sur les plus fragiles sur le marché de l’emploi. Pour nous, c’est inacceptable.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Aucun salarié n’est obligé de signer une RCI si les droits qui y sont associés ne lui conviennent pas. Les dérives du dispositif existant menacent l’équilibre global de notre système d’assurance chômage. Arrêtons par conséquent de critiquer l’évolution proposée : personne ne sera obligé de signer une rupture conventionnelle donnant droit à une indemnisation plus faible qu’auparavant.

**Mme Agnès Pannier-Runacher (EPR).** Les propos de M. Turquois sont parfaitement exacts : la rupture conventionnelle est un droit nouveau, donné aux salariés pour qu’ils puissent bénéficier du chômage lorsqu’ils engagent eux-mêmes une rupture. Il s’agit ici de rééquilibrer le dispositif.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Le rapporteur assure qu’il n’y aura pas de réduction de la durée d’indemnisation pour les personnes qui subissent une perte d’emploi. C’est le nerf de la guerre : pour ma part, je conteste cette affirmation car, dans de nombreux cas, la rupture conventionnelle est bien une modalité de perte d’emploi.

Dans son rapport, M. Bazin s’appuie sur une note de la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) publiée en 2013, d’après laquelle, dans la majorité des cas où la rupture conventionnelle se fait à l’initiative de l’employeur, les salariés auraient voulu rester en poste. Comment appelle-t-on une situation dans laquelle une personne qui souhaite garder son emploi ne le peut pas ? Pour moi, c’est une perte d’emploi. Ces

statistiques sont d'ailleurs confirmées par d'autres travaux, comme ceux de Raphaël Dalmaso publiés en 2012. Je pourrai vous les faire parvenir sans difficulté.

Nous sommes donc en désaccord : ce sont bien des salariés ayant perdu leur d'emploi que l'accord pénalise.

**M. le rapporteur.** Toute la question est de savoir si ces pertes d'emploi sont volontaires ou non.

*La commission **rejette** les amendements.*

*Amendement AS19 de Mme Ségolène Amiot*

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** L'amendement tend à exclure du dispositif les personnes employées dans des établissements de moins de cinquante salariés. Les entreprises de moins de dix salariés représentent 42 % des ruptures conventionnelles alors qu'elles emploient moins de 20 % de l'ensemble des salariés.

Cette disproportion s'explique par le fait que, dans une très petite entreprise (TPE), la rupture conventionnelle peut permettre de faire cesser une situation de souffrance au travail, qu'elle soit liée à l'organisation, au matériel ou simplement au fait de ne pas aimer son emploi. Elle s'explique aussi souvent par la proximité avec l'employeur, le salarié n'ayant pas envie d'entrer en conflit avec lui ou de porter un contentieux devant les prud'hommes – ce qui serait la seule solution disponible si votre texte était adopté. Nous proposons d'éviter une telle situation en excluant les salariés des TPE du champ d'application de la disposition.

**M. le rapporteur.** Le critère de la taille de l'entreprise me semble arbitraire. Il méconnaît l'hétérogénéité des situations des salariés et n'a aucun lien direct avec leur situation face à l'emploi. Il n'est donc pas pertinent.

Avis défavorable.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Amendements identiques AS4 de Mme Danielle Simonnet et AS17 de Mme Ségolène Amiot, amendements identiques AS3 de Mme Danielle Simonnet, AS5 de M. Yannick Monnet, AS8 de Mme Océane Godard et AS16 de Mme Ségolène Amiot (discussion commune)*

**Mme Danielle Simonnet (EcoS).** Je présenterai en même temps les amendements AS4 et AS3, qui visent à exclure respectivement les salariés de 57 ans et plus et ceux de 55 ans et plus du mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle. Le projet de loi prévoit en effet une réduction des droits des salariés qui frapperait plus durement les seniors.

L'amendement AS4 concerne les 57 ans et plus, dont la durée d'indemnisation serait réduite jusqu'à six mois et demi. L'amendement AS3 concerne également les 55-56 ans, dont la durée d'indemnisation serait réduite jusqu'à deux mois. Ces travailleurs sont ceux qui

rencontrent les plus grandes difficultés pour retrouver un emploi. Il est par conséquent injuste et incohérent de faire peser sur eux l'essentiel de l'effort.

Je le répète : même dans le cas d'une rupture conventionnelle, les rapports entre salariés et employeurs sont asymétriques et le salarié est dans une position de subordination. Il est donc faux de dire que la séparation se fait toujours à l'amiable : le rapport de force est en faveur de l'employeur et bon nombre de salariés n'ont pas le choix – ils peuvent très bien être menacés d'autres types de poursuites. Par ailleurs, saisir les prud'hommes n'est pas si simple, surtout depuis que les droits des salariés en la matière ont eux aussi été remis en cause.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** L'amendement AS17 tend également à limiter la casse en protégeant les plus de 57 ans des réductions de droits à l'assurance chômage prévues par le texte. Je vous invite de nouveau, chers collègues, à lire l'excellent rapport de M. Bazin qui, en page 16, écrit : *« près de 40 % des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle déclarent qu'ils auraient démissionné si ce dispositif n'avait pas existé »*. Le calcul est simple : si 40 % des salariés seraient partis, cela signifie que 60 % auraient voulu rester en poste et ont involontairement perdu un emploi. Dans 60 % des cas, la rupture conventionnelle individuelle est donc un licenciement déguisé. Voilà les gens auxquels vous allez faire les poches !

**M. Yannick Monnet (GDR).** Mon amendement est un amendement de repli – à tel point que je ne suis pas certain que nous voterions le texte même s'il devait être adopté...

Nous voulons exclure du dispositif les personnes les plus fragiles, c'est-à-dire celles qui ont plus de 55 ans. Les politiques de l'emploi sont un échec : on ne peut pas parler de réussite avec un taux de chômage de 8 % alors qu'on nous avait annoncé le plein emploi – et encore ne s'agit-il que des personnes qui déclarent leur situation. Le chômage progresse, les droits reculent : le résultat, c'est beaucoup plus de précarité.

Or, dans une situation précaire, surtout lorsque l'on est un peu âgé, il est encore plus difficile de retrouver du travail : la précarité et la perte de confiance en soi et de moyens qui l'accompagnent neutralisent la capacité à retrouver un emploi. C'est un cycle infernal, que ce texte entérine. Dans une période difficile, il faudrait au contraire davantage protéger les gens.

**Mme Océane Godard (SOC).** Mon amendement tend aussi à exclure les demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans du champ de la réforme.

Je regrette que nous n'évoquions pas, dans nos échanges, la réalité du marché du travail. Celui-ci n'est pas composé uniquement de contrats à durée indéterminée à temps plein : la part des contrats courts augmente – ils ont représenté près de 90 % des recrutements au cours du dernier trimestre – et les temps partiels explosent.

Celles et ceux qui sont le plus concernés sont les seniors, les jeunes et les personnes peu qualifiées. Face à cette précarisation du marché de l'emploi, nos politiques doivent par conséquent assurer une protection minimum pour les publics les plus fragiles. Or le taux d'emploi des seniors est très faible. Pour toutes ces raisons, nous nous abstenons sur le texte, même si cet amendement était adopté.

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** À plusieurs reprises, que ce soit à l'occasion de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) ou d'un projet de loi visant à aménager l'emploi des seniors – pardon d'employer ce terme –, notre commission a débattu de la façon dont nous pourrions valoriser ces derniers. Nous faisons justement le constat que les personnes de plus de 50 ou 55 ans privées de travail avaient toutes les peines du monde à retrouver un emploi ou à accéder à des formations, le tout avec la perspective de ne pouvoir partir à la retraite que bien après 60 ans.

Or voilà qu'il est question de les priver de plusieurs mois de droits au chômage parce qu'elles auraient accepté une rupture conventionnelle : vous détricotez d'un côté ce que vous aviez tricoté de l'autre. Vous pleurez devant la difficulté des plus de 55 ans à retrouver un emploi, mais vous voulez leur supprimer en plus la possibilité de survivre pendant cette période !

**M. le rapporteur.** Océane Godard évoque à juste titre la réalité du marché du travail, incontestablement plus difficile pour les seniors. Espérons que le récent accord relatif à l'emploi des salariés expérimentés, qui prévoit un accompagnement intensif et personnalisé ainsi que le renforcement des négociations sur ces questions, porte ses fruits. L'emploi des seniors doit véritablement être considéré comme une cause nationale, tant il conditionne l'accès aux droits.

L'accord dont nous discutons ne fait cependant pas complètement abstraction de cette réalité, puisqu'il prévoit une durée d'indemnisation maximale plus longue de cinq mois et demi pour les plus de 55 ans ainsi que la possibilité de bénéficier d'une durée d'indemnisation alignée sur le régime de droit commun après examen du projet professionnel par France Travail.

Les seniors ne sont en outre pas la catégorie la plus concernée par les ruptures conventionnelles individuelles, qui sont le seul mode de rupture couvert par le texte. Ceux qui feront ce choix pourront néanmoins conserver la même durée d'indemnisation. Je me réjouis que le dialogue social ait permis d'ajouter ces clauses qui n'étaient sans doute pas initialement envisagées par le Gouvernement. C'est pourquoi je vous invite à les respecter et à adopter le texte dans une version conforme à celle du Sénat.

Avis défavorable à l'ensemble des amendements.

**M. Christophe Mongardien (EPR).** Ces amendements sont en quelque sorte satisfaits, puisque le protocole d'accord traite spécifiquement du cas des travailleurs âgés qui ont des difficultés à retrouver un emploi. Je ne comprends pas donc pas leur objectif.

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Le texte qui nous est proposé est tout de même plus sévère envers les plus de 55 ans.

Nous avons effectivement examiné en juin dernier un texte relatif à l'emploi des personnes de plus de 55 ans – les seniors, comme on a tendance à les appeler. À cette occasion, nous avons fait un pari sur leur emploi. Or, ce pari, ce n'est pas nous qui risquons de le perdre, mais les personnes concernées, alors qu'elles n'ont pas choisi d'y participer.

C'est trop facile : d'un côté, vous essayez de déployer une politique pour les plus de 55 ans, en croisant les doigts pour qu'elle fonctionne et qu'elle booste leur capacité à être embauchés, tout en sachant que, pour l'heure, la situation est catastrophique ; de l'autre, vous voulez réduire leurs droits au chômage au cas où cette politique ne fonctionnerait pas. Face, tu perds ; pile, je gagne.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** J'apporte ma petite pierre à l'édifice du travail d'archéologie des rapports de la Dares engagé par La France insoumise. M. Clouet s'est référé à une note de 2013 pour affirmer que, dans la majorité des cas de rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur, les salariés auraient souhaité rester en poste.

Plus récemment, dans une analyse citée dans le rapport sur le très mauvais PLFSS adopté l'hiver dernier, la Dares indique au contraire que 75 % des ruptures conventionnelles se substituent à des démissions. Il ne s'agit pas d'accuser qui que ce soit, mais, à l'évidence, les ruptures conventionnelles déstabilisent considérablement le marché du travail, la pérennisation d'emplois de qualité et la projection à moyen et à long terme des très petites, petites et moyennes entreprises – c'est l'une des conclusions de la mission « flash » consacrée aux chiffres du chômage.

Je me souviens d'ailleurs que la gauche s'était mobilisée en 2008 contre la création des ruptures conventionnelles, arguant qu'elles déséquilibraient le rapport de force entre l'employé et l'employeur au moment de la négociation de fin de contrat. Il est donc amusant de l'entendre les défendre aujourd'hui.

Enfin, que les socialistes donnent des leçons au sujet du chômage alors qu'il avait dépassé les 10,5 % sous le mandat de François Hollande est un peu fort de café. Je partage cependant leur colère à l'égard de la Macronie, dont l'action se traduit par une hausse du chômage pour le cinquième trimestre consécutif malgré ses efforts pour exclure du calcul de l'Institut national de la statistique et des études économiques une multitude d'éléments comme la sous-activité ou le halo du chômage. Acceptez les critiques, chers collègues, parce que, grand Dieu, vous les méritez !

**M. Yannick Monnet (GDR).** Il ne faut pas dire n'importe quoi : s'opposer à cet avenant ne revient pas à défendre la rupture conventionnelle, mais à refuser une réduction des droits.

Le rapporteur affirme que les personnes plus âgées sont moins concernées par le texte, mais 19 % des ruptures conventionnelles sont conclues par des personnes de plus de 50 ans. Les droits sont réduits de deux mois pour les 55-57 ans et de six mois et demi pour les plus de 57 ans. Au vu de la difficulté des seniors à retrouver du travail, lorsque l'on réduit les droits de personnes qui, à 57 ans, ont encore sept ans de travail devant elles, on place automatiquement les gens dans une situation de précarité. Telle n'est peut-être pas votre intention, mais ce serait la conséquence directe de la transposition de cet avenant.

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

*Amendement AS15 de Mme Ségolène Amiot*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Là encore, il s'agit de limiter la casse en empêchant que les demandeuses et demandeurs d'emploi les plus précaires ne perdent leurs droits. Le



nombre de chômeurs de longue durée a augmenté de 8 % en un an. Dans le même temps, c'est chez les seniors que l'usage de la rupture conventionnelle a le plus augmenté.

D'ici la fin de l'année, 55 000 personnes perdront entre trois et six mois d'assurance chômage pour avoir signé une rupture conventionnelle – sans doute après avoir entendu un député de droite leur avoir vanté ce dispositif en 2008.

Nous sommes en désaccord sur le principe même qui sous-tend vos arguments : il est faux de dire qu'un employeur et un salarié discutent sur un pied d'égalité. Vous parlez de « *séparation apaisée entre l'employeur et le salarié* ». Bien sûr ! On pourrait aussi parler de négociation douce entre sous-traitant et donneur d'ordre, de discussion pacifiée entre locataire et propriétaire, d'échange amical entre emprunteur et banquier. En réalité, tout le monde sait que la discussion en entreprise repose sur un rapport de force et qu'un salarié signe parfois un bout de papier non pas parce qu'il est d'accord avec ce qui y est écrit, mais parce qu'il craint ce qui passerait s'il ne le signait pas. Voilà pourquoi on a inventé le code du travail, que nous défendons.

**M. le rapporteur.** L'assurance chômage est fondée sur un principe contributif et obéit à une logique assurantielle. En fixant des conditions de revenus pour en bénéficier, on reviendrait sur notre modèle même de sécurité sociale, qui veut qu'on contribue en fonction de ses revenus et qu'on reçoive en fonction de ses besoins. Les personnes doivent être assurées contre la perte d'emploi quel que soit leur niveau de revenu. Revenir sur ce principe me dérange.

Je note d'ailleurs que vous y allez parfois gaiement dans vos argumentations mais que, en l'occurrence, vous avancez masqués, puisque ce que vous proposez est une suppression déguisée de l'article : si votre amendement était adopté, le texte ne concernerait plus que 2 % des salariés.

Avis défavorable.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Nous proposons en effet une expérimentation : voyons ce qui se passe pour 2 % des salariés, protégeons les 98 % restants, et nous pourrions ensuite discuter.

Quant à votre analyse générale selon laquelle l'assurance chômage reposerait sur un principe contributif, elle est fautive : de 1958 à 1979, l'Unedic a d'abord géré un régime complémentaire, qui ouvrait notamment droit à une allocation forfaitaire pour des primo-entrants sur le marché du travail, des jeunes de l'enseignement professionnel et technique ou des femmes à la recherche d'un emploi après un premier enfant. Le principe de contributivité, n'est apparu qu'à la faveur de contre-réformes postérieures.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Je réagis assez vivement aux propos de M. Clouet sur les relations au sein de l'entreprise. Je ne nie pas que certaines relations puissent être déséquilibrées et toxiques mais, dans l'immense majorité des cas, la relation entre les employés et l'employeur est équilibrée, chacun ayant besoin de l'autre : un chef d'entreprise qui maltraite ses employés pénalisera son entreprise.

J'en ai marre de ces poncifs sur la relation toxique qu'entreprendraient les employeurs à l'égard de leurs employés. Dans certains cas, c'est l'employé qui peut être à l'origine de cette relation toxique. La rupture conventionnelle a d'ailleurs été créée

précisément pour faciliter le départ de salariées qui ont un rapport particulier à l'emploi. Je veux dénoncer ces propos systématiquement hostiles aux employeurs.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Amendements AS11, AS12, AS13 et AS14 de M. Hadrien Clouet (discussion commune)*

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Je ne doute pas que M. Bazin verra très clair dans notre jeu avec cette série d'amendements. L'amendement AS11 pose un principe, tandis que les trois suivants sont des amendements de repli afin que chacun puisse y trouver son compte.

L'idée est simple : nous proposons d'exclure une partie des salariés, notamment ceux qui toucheraient l'indemnité la plus faible, pour n'inclure dans le dispositif que ceux qui percevraient entre trois et six fois le Smic – selon nos amendements. Nous souhaitons ainsi, comme tout à l'heure, lancer une expérimentation afin de limiter la casse, au cas où votre système se révélerait défavorable aux salariés.

Enfin, monsieur Turquois, quand bien même on aurait le meilleur employeur du monde, qui respecte les lois et ses salariés, il conserverait toujours l'avantage du rapport de force car il détient les moyens de production et les cordons de la bourse pour verser les salaires. L'employeur étant le donneur d'ordre, c'est lui qui fixe les conditions dans lesquelles travaille le salarié, ce qui déséquilibre forcément le rapport de force entre l'employeur et l'employé. C'est la base. Mais si vous n'êtes pas d'accord avec moi, je vous invite à des lectures plus complexes, notamment celle de Marx.

**M. le rapporteur.** J'ai déjà lu Marx ! Vous voulez mieux protéger les salariés. Néanmoins, chacun de vos amendements produirait l'effet inverse de celui escompté : il pourrait inciter à négocier une rupture assortie d'une indemnité plus faible, ce qui affecterait les droits au chômage.

Je vous invite à retirer vos amendements ; à défaut, avis défavorable.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** J'aimerais inviter Mme Amiot à créer une entreprise et à gérer des salariés.

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Je suis déjà patron et j'ai déjà quatre salariés, je vous remercie.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Quand un salarié occupant une place stratégique dans l'entreprise est très régulièrement absent ou en retard, ou qu'il rencontre des difficultés au travail, quel en est l'impact pour l'entreprise dans son ensemble ? Il n'existe pas que des grandes entreprises : des dizaines de milliers de petites et moyennes entreprises peuvent se retrouver en difficulté en raison du comportement inadapté de certains salariés.

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

*Amendement AS10 de Mme Ségolène Amiot*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Il s'agit aussi d'un amendement de repli, qui vise à restreindre le dispositif aux cas où les salariés sont à l'initiative de la rupture du contrat. Depuis le début, vous dites qu'ils choisissent de signer une RCI. Mais vous incluez aussi dans les personnes pénalisées celles et ceux dont le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur, ce qui est contradictoire.

C'est d'ailleurs l'occasion de revenir sur la question de l'équilibre. La Cour de cassation a défini clairement le contrat de travail : « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives.* »

Si vous n'êtes pas d'accord avec le droit, récrivez-le : nous sommes députés, nous sommes là pour ça ! Comment pouvez-vous soutenir qu'il n'y a pas de lien de subordination dans le monde du travail, alors que la Cour de cassation et le code du travail définissent précisément le contrat de travail par ce critère ? Ouvrez un dictionnaire : la subordination désigne une relation d'autorité et de commandement d'une personne sur une autre.

Si tout allait bien, les gens papillonneraient, feraient des pique-niques ensemble, discuteraient de leur rémunération, et ne concluraient pas de contrats de travail. Or on a précisément fait le choix d'en établir. C'est bien pour fixer et réguler un rapport de force.

**M. le rapporteur.** Nous avons des visions du monde différentes. Je considère que les parties peuvent conclure des accords libres et éclairés. Je ne dis pas que c'est systématiquement le cas, mais le rapport de force n'est pas toujours déséquilibré.

En discriminant les droits selon la personne à l'initiative de la rupture conventionnelle, vous établissez une présomption d'abus infondée sur les procédures à l'initiative de l'employeur, avec un risque de rupture d'égalité devant la loi. Il appartient au juge de requalifier en licenciement une rupture conventionnelle qui ne reposerait pas sur le consentement libre du salarié.

On observe que les licenciements qui sont remplacés par des ruptures conventionnelles individuelles n'auraient pas donné lieu à des contentieux mais plutôt à des licenciements amiables. Les relations conflictuelles entre l'employeur et le salarié et le rapport de force que vous décrivez empêchent, dans la majorité des cas, d'aboutir à des ruptures conventionnelles. À cet égard, cet amendement n'est pas cohérent avec les précédents, puisque, lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'employeur, il a tendance à fixer une indemnité plus importante.

Je vous invite à retirer votre amendement ; à défaut, avis défavorable.

**Mme Sandrine Rousseau (EcoS).** Je soutiens cet amendement. Le terme subordination désigne la soumission. Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur fasse subir des mauvais traitements, mais que le droit définit une situation de soumission assortie de limites à l'intérieur desquelles le salarié n'est pas autorisé à dire non.

Vous supposez que la rupture conventionnelle intervient dans le cadre d'un rapport d'égalité entre le salarié et l'employeur. Or, en règle générale, tel n'est pas le cas puisqu'il existe un lien de subordination. Pourquoi est-ce si difficile à reconnaître ? Il ne s'agit pas d'une idée révolutionnaire mais de constater ce qu'est une relation de travail classique.

Par ailleurs, lors de l'examen du PLFSS, nous avons discuté de la socialisation des indemnités de rupture conventionnelle. Cette procédure ouvre des droits. Pourquoi vouloir réduire ceux d'une catégorie de la population – les plus de 55 ans – dont on sait qu'elle fait déjà l'objet d'une très forte discrimination dans le monde du travail ?

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** M. le rapporteur évoque une présomption d'abus ; je lui réponds qu'il s'agit au contraire d'une garantie de droits. Vous vous dites : ouvrons la porte aux abus et donnons-nous rendez-vous plus tard pour vérifier s'il y en a eu. De mon côté, je propose de les prévenir, ce qui nous fera gagner du temps : il ne sera nullement besoin de rédiger un nouvel avenant pour corriger les dérives qu'aura engendrées celui que vous proposez. C'est l'éternel débat entre prévenir et guérir, qui se pose dans les mêmes termes dans le PLFSS ; vous noterez la cohérence générale.

Enfin, s'agissant de la note de la Dares, le député du Rassemblement national qui l'a évoquée l'aura sans doute lue très rapidement. Or cette note est très claire : les ruptures conventionnelles se sont substituées aux licenciements économiques – colonne de gauche en page 5.

Il existe deux manières de procéder. La première, utilisée dans la note de 2013 que j'évoquais, consiste à interroger les salariés sur leur ressenti : souhaitaient-ils rester en poste ? Il s'agit d'une approche déclarative, purement qualitative. La seconde, employée dans la note de juin 2018, repose sur une estimation : elle consiste à analyser la courbe d'évolution conjoncturelle des licenciements, notamment au moment de l'instauration des ruptures conventionnelles. À cette aune, il ressort du graphique n° 2 en page 7 que près de la moitié des licenciements économiques observés sur la période ont été remplacés par des ruptures conventionnelles.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** Au-delà du mépris pathologique dont fait preuve La France insoumise, je vous recommande d'être plus attentifs aux exposés sommaires de vos amendements. Ainsi, d'après celui de l'amendement AS30, qui sera bientôt examiné, « 12 % des licenciements personnels ont été évités, transformés en ruptures conventionnelles ». Je vous invite donc à vous accorder sur vos propres chiffres, le débat n'en sera que plus intéressant.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Amendements AS21 de Mme Ségolène Amiot, AS6 de Mme Karine Lebon et AS7 de Mme Danielle Simonnet (discussion commune)*

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Monsieur Bazin, nous n'avancerons pas masqués sur cet amendement, nous serons limpides : nous proposons de reporter l'entrée en vigueur de ce texte à juillet 2027, soit – je vous le donne en mille – après l'élection présidentielle. Jean-Luc Mélenchon sera alors élu Président de la République, ce qui nous laissera trois mois pour abroger cet avenant et revenir à une situation plus confortable pour l'ensemble des salariés de notre pays.

Continuez à faire ce que vous faites si bien depuis dix ans de macronisme : continuez à passer des textes en force et à vous asseoir sur la volonté populaire. Dans un an, nous abrogerons la totalité de vos mesures.

Différer l'entrée en vigueur évitera que, après un bilan tout pourri de dix années de macronisme, vous ne nous imposiez votre testament tout aussi pourri, puisque nous pourrions le révoquer dès notre arrivée au pouvoir.

**M. Yannick Monnet (GDR).** Si je ne sais pas encore pour qui je voterai en 2027, je sais pour qui je ne voterai pas.

J'ai cosigné cet amendement AS6, mais ne prendrai pas part au vote, car je ne suis actuellement pas membre de la commission.

Votre texte ne réglera pas la question des relations entre les employeurs et les employés : elles dépendent de la taille des structures, du tissu économique et de nombreux autres éléments qui mériteraient d'être examinés de plus près. Par ailleurs, je rappelle que le code du travail régit précisément l'organisation de cette relation.

Ce recul des droits me pose un problème car il constitue une atteinte à la valeur travail. L'indemnisation sert à protéger la force de travail : lorsqu'elle n'est plus mobilisée pour tout un tas de raisons, celle-ci a besoin d'être préservée pour pouvoir être remobilisée par la suite. Si nous faisons reculer les droits, nous abîmons la force de travail et portons atteinte à la valeur travail et à la capacité de remobilisation des salariés. C'est pourquoi nous voterons contre ce projet de loi.

Nous entendons beaucoup votre président, Laurent Wauquiez, parler de la valeur travail – il n'est d'ailleurs pas le seul –, mais encore faudrait-il la définir.

**Mme Danielle Simonnet (EcoS).** Il faut différer l'entrée en vigueur du texte au 1<sup>er</sup> mai 2027, pour plusieurs raisons. D'abord, le calendrier d'application initial est contraint. Le Gouvernement espérait une application dès l'automne 2026 mais l'organisme France Travail a lui-même indiqué qu'il ne pourrait être prêt avant le 1<sup>er</sup> novembre.

Ensuite, cet accord a été imposé aux organisations syndicales, qui ne l'ont signé que par crainte d'un texte encore plus défavorable, sans y adhérer. Du reste, nous constatons ici que nos désaccords sont profonds.

Par ailleurs, je ne crois pas qu'un seul d'entre vous ait rencontré, dans sa circonscription, de salariés favorables à une réduction de leurs droits et de leurs indemnités dans le cadre des ruptures conventionnelles. Personne ne demande qu'on casse ces droits, notamment ceux des salariés les plus âgés, dont les difficultés pour retrouver un emploi sont incontestables et s'aggravent.

Dans le cadre de l'élection présidentielle, il y a un enjeu démocratique à laisser les citoyens et les citoyennes définir quelle orientation politique ils souhaitent pour le pays. Cela étant dit, que chacun garde la tête sur les épaules et fasse preuve d'humilité : quand c'est le sort de tous les salariés qui est en jeu, une attitude plus unitaire afin d'éviter la défaite, donc de nouveaux reculs sociaux, ne ferait de mal à personne.

**M. le rapporteur.** Il serait pertinent de reporter l'entrée en vigueur s'il existait des difficultés techniques ou opérationnelles. Or tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il est de notre responsabilité de transposer sans délai l'accord qui a été trouvé. Le rejet du texte en première lecture à l'Assemblée a déjà retardé sa mise en œuvre ; il faut désormais avancer.

Vos amendements visent à repousser l'entrée en vigueur du texte au-delà d'une échéance électorale – l'élection présidentielle – afin qu'il ne s'applique jamais. Je sais également pour qui je ne voterai pas – je me sens d'ailleurs plus proche de M. Roussel que de M. Mélenchon. Quant à ma fin de vie politique, ce sont mes électeurs qui en décideront.

Monsieur Monnet, les droits des personnes qui perdent involontairement leur emploi ne reculeront pas. Les salariés qui concluent une rupture conventionnelle individuelle ont d'autres perspectives ; leur force de travail ne serait donc pas malmenée. Quant aux personnes vulnérables ou qui auront des difficultés à retrouver un emploi, leurs droits ne reculeront pas dès lors que leur contrat de travail aura été rompu selon d'autres modalités que la RCI.

Ce texte ne concerne qu'un seul mode de rupture. Pour les autres, les durées d'indemnisation ne sont absolument pas modifiées. La portée de l'avenant est donc très limitée : les salariés qui refuseraient de voir la durée de leur indemnisation réduite choisiront un autre mode de rupture.

**M. Christophe Mongardien (EPR).** Je ne comprends pas l'objectif de ces amendements. Si M. Mélenchon était élu Président de la République, il supprimerait la rupture conventionnelle, puisqu'il y est opposé. Or une telle suppression ne serait pas favorable aux salariés.

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

*Amendement AS32 de M. Hadrien Clouet*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Il s'agit, à tout le moins, d'obtenir un rapport qui retrace l'évolution des ruptures conventionnelles à partir de l'entrée en vigueur de la loi.

Le principe qui sous-tend ce texte nous pose un problème : il repose sur l'idée que si on tape sur la tête des gens, ils trouveront un emploi. Or sur le site de France Travail, on compte environ une annonce en ligne pour dix personnes en recherche d'emploi. De manière générale, les offres d'emploi, même en dehors de celles diffusées par cet opérateur, sont insuffisantes pour répondre à la demande. Ce n'est donc pas en mettant la pression sur les demandeurs d'emploi que vous favoriserez le retour à l'emploi, mais bien en créant des emplois.

Par ailleurs, monsieur Dussausaye, si je donne les bons chiffres, c'est pour vous aider – je ne cherche pas à être spécialement désagréable. Malheureusement, vous confondez, d'une part, une étude de 2018 avec une autre de 2025 ; d'autre part, les licenciements pour motif personnel avec ceux pour motif économique. Vous prenez donc pour référence à la fois des mauvaises dates et des mauvaises catégories ; c'est un peu gênant.

**M. le rapporteur.** La Dares assure déjà un suivi statistique annuel et trimestriel particulièrement détaillé de l'évolution des ruptures conventionnelles. Par ailleurs, des études – notamment la note de l'Institut des politiques publiques de novembre 2025 – mesurent régulièrement l'effet de substitution entre les ruptures conventionnelles et les licenciements.

Avis défavorable

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Ce rapport permettrait de fournir trois éléments spécifiques que vous ne retrouverez pas dans les données mensuelles et trimestrielles de la Dares. Premièrement, il s'agit d'évaluer les ruptures conventionnelles qui seraient des licenciements déguisés, ce qui permettrait de croiser les enquêtes déclaratives et les évaluations ex-post relatives aux effets de substitution. Deuxièmement, ce rapport permettrait de formuler des recommandations pour limiter cet effet. Troisièmement, il pourrait servir de base à une feuille de route destinée à empêcher que les ruptures conventionnelles ne soient utilisées pour contourner la loi. Ce rapport compléterait ainsi les excellentes statistiques de la Dares.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Puis elle **adopte** l'article unique **non modifié**.*

## **Titre**

*Amendements AS28 de Mme Ségolène Amiot et AS27, AS30 et AS29 de M. Hadrien Clouet (discussion commune)*

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Il s'agit de faire œuvre utile car, après dix années de macronisme, la majorité des gens ont pris l'habitude d'entendre des contrevérités, de constater que les titres des projets de loi annoncent exactement l'inverse de leur contenu et d'écouter des discours où on dit blanc tout en faisant noir.

Nous proposons, au contraire, de rétablir un discours de vérité et d'expliquer clairement l'objectif de ce texte, à savoir priver de six mois d'assurance chômage les salariés seniors qui ont recours à une rupture conventionnelle.

Nous ne nions pas avoir toujours été opposés à ce dispositif – nous l'avons expliqué en long, en large et en travers. Seulement, c'est contre la réduction collective des droits au chômage que nous nous battons aujourd'hui. D'une façon générale, nous nous opposons à ce texte qui vise à raboter un droit pour l'ensemble des salariés, à savoir le droit à la survie lorsqu'ils se trouvent privés d'emploi.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** En guise de baroud d'honneur, ces amendements visent à changer au moins le titre pour le rendre conforme au contenu du texte. L'amendement AS27 tend ainsi à intituler le texte : « projet de loi visant à faire reculer les droits des salariés ayant eu recours à une rupture conventionnelle ».

Il ne s'agit pas de se prononcer sur le fond, auquel nous sommes opposés. Mais quitte à adopter un texte, autant en éclairer le contenu ; cela serait plus honnête et conforme au principe à valeur constitutionnelle de clarté des débats.

En retirant 400 millions d'euros de prestations aux demandeuses et aux demandeurs d'emploi, le texte opère une ponction moyenne de 133 euros sur l'ensemble de ces personnes, notamment sur les travailleuses et les travailleurs seniors. Pourtant, ces derniers sont les plus

exposés au risque de pauvreté, *a fortiori* lors de la bascule entre l'assurance chômage et le versement de leur pension de retraite.

Face à ce constat, il s'agit de faire œuvre de clarté. Or la clarté n'a pas d'opinion philosophique ou politique très marquée. Par conséquent, j'espère qu'au moins sur ces questions de grammaire et de syntaxe, nous arriverons à nous mettre d'accord.

**M. le rapporteur.** Défavorable.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** Je suis très étonné que vous ayez présenté l'amendement AS27 et non l'amendement AS30, qui vise à intituler le texte : « projet de loi visant à donner aux patrons voyous un nouveau moyen de pression sur les salariés ».

Par ailleurs, dans l'exposé sommaire, vous écrivez que la rupture conventionnelle « *ne permet pas aux salariés de tordre le bras à leur employeur* ». Mais pour qui vous prenez-vous ? Votre projet consiste-t-il à opposer les travailleurs aux patrons, à mener la lutte, voire la guerre des classes dans tous les sens ? Un tel projet est mortel.

Vous auriez pu évoquer les quelques patrons qui fraudent et commettent des abus ; nous l'entendons parfaitement et nous sommes prêts à agir pour faire respecter les droits des travailleurs. Toutefois, vous évoquez les « patrons voyous » comme s'il s'agissait d'une généralité, sans même nuancer cette expression dans l'exposé sommaire que vous êtes pourtant libres de rédiger à votre guise. Cela en dit long sur l'état d'esprit de La France insoumise, ainsi que sur l'attitude que chacun doit adopter face à vous.

Je me tourne de nouveau vers les macronistes : voilà les gens que vous avez fait élire – des gens qui insultent ceux qui entreprennent dans notre pays, qui y relancent l'activité, qui créent de l'emploi et qui permettent à des Français de travailler. Bravo pour le résultat ! (*Exclamations parmi les députés du groupe LFI-NFP.*)

**M. Nicolas Turquois (Dem).** M. Clouet nous a fait une démonstration de grammaire et de syntaxe. Or ce texte n'étant pas rétroactif, la mention « ayant eu recours à une rupture conventionnelle » est incorrecte : le projet de loi concerne ceux qui souhaiteraient y recourir par la suite. En matière de grammaire et de syntaxe, il peut donc repasser !

Vous versez dans la provocation permanente, vous cherchez à diviser notre pays en opposant les uns aux autres – en l'occurrence, les employeurs et les employés. La réalité de la vie en entreprise n'est pourtant pas celle-là. Je dénonce donc haut et fort cette proposition de titre, qui cherche à dresser les uns contre les autres, alors que notre pays a besoin d'unité et que nous devons nous efforcer de rapprocher les positions.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Je vous présente mes excuses pour ne pas avoir pris le temps de défendre les trois amendements successivement. L'amendement AS30 vise en effet à proposer un nouveau titre afin d'indiquer que ce texte vise à donner aux patrons voyous de nouveaux moyens de pression sur les salariés.

Je ne pense pas pour autant que tous les patrons soient des voyous. Le fait que je critique les patrons voyous suscite une levée de boucliers, mais personne ne m'empêchera de les critiquer – ni vous, ni quiconque. Oui, les patrons voyous sont un problème. Et oui, donner plus de moyens de pression à des patrons voyous, c'est un problème tant pour les salariés que pour les patrons qui se comportent bien.



Je suis d'ailleurs choqué que vous vous sentiez heurtés en votre for intérieur parce qu'on critique des voyous. J'assume donc totalement cet amendement.

Enfin, monsieur Turquois, le titre d'un texte de loi s'applique dès son entrée en vigueur. Or ce texte concernera bien, à ce moment-là, les gens qui auront effectivement conclu une rupture conventionnelle par le passé. Il n'y a donc aucun problème de concordance des temps ; je me tiens toutefois à votre disposition pour poursuivre ce débat grammatical plus tard.

**M. Éric Michoux (UDR).** M. Clouet a parlé de patrons voyous. À l'évidence, il ne sait pas de quoi il parle puisqu'il n'a jamais été ni patron ni entrepreneur. Du reste, il ne connaît pas le travail non plus, n'ayant lui-même jamais travaillé.

En revanche, les voyous, ils connaissent ! Chez les extrêmes gauches, les narcotrafiquants, les fichés S, ils connaissent. (*Protestations parmi les députés du groupe LFI-NFP.*) D'ailleurs, toute cette équipe, dirigée par un gourou millionnaire... (*M. le président coupe le micro de l'orateur.*)

**M. le président Frédéric Valletoux.** Vous ne vous exprimez pas sur le fond du texte.

**M. Éric Michoux (UDR).** Vous m'interdisez de prendre la parole ! Je peux au moins m'exprimer une fois. Ils parlent de ce qu'ils ne connaissent pas et insultent les entrepreneurs, les artisans et les agriculteurs qui travaillent.

La notion de patrons voyous, ce n'est pas vous qui l'avez inventée, c'est Arnaud Montebourg. Or Arnaud Montebourg est devenu entrepreneur et n'adhère pas du tout à vos idées. C'est une vieille idée qui est incroyablement minable. Elle vous correspond totalement.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Monsieur Michoux, alors que vous n'avez pas participé au débat, vous intervenez pour mettre le feu aux poudres. Arrêtez de porter des accusations qui ne sont pas à la hauteur de nos échanges, qui étaient sérieux et argumentés. Nous pouvons confronter des opinions très opposées, mais la commission n'est pas une foire d'empoigne.

**M. Jean-François Rousset (EPR).** Je suis navré de constater que la campagne est lancée et que la partie de ping-pong a commencé. Heureusement, le socle commun apporte un peu de modération et porte une vision de ce que sont l'entreprise, le travail et les lois sociales. Les propos qui viennent d'être échangés ne nous tirent pas vers le haut. Je le regrette, mais je resterai quand même là pour en témoigner.

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

*L'ensemble du projet de loi est **ainsi adopté**.*

*La commission procède ensuite à l'examen de la proposition de loi, adoptée par le Sénat, portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental (n° 1674) (M. Stéphane Viry, rapporteur)*

**M. Stéphane Viry, rapporteur.** Le taux de chômage atteint en France plus de 8 %, son plus haut niveau depuis cinq ans ; 2,6 millions de personnes sont au chômage. Certes, cette progression s'explique en partie par la dernière réforme de l'assurance chômage, qui a conduit les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) à s'inscrire à France Travail, mais un chiffre doit particulièrement retenir notre attention : le taux de chômage des jeunes, qui s'élève à 21,1 %. Ces données ne sont pas abstraites. Elles dessinent une réalité vécue quotidiennement par nos concitoyens et appellent des réponses pragmatiques et efficaces.

La présente proposition de loi vise à pérenniser une solution qui a démontré son utilité pour l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi. Vous savez mon attachement à ces sujets, la conviction qui m'anime, et avez connaissance de mes travaux en faveur d'un travail pour tous et de la possibilité de travailler mieux. Ce texte contribue directement à ces objectifs.

Le contrat de professionnalisation a été créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et consacré par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Il a tout de suite trouvé son public. Avant son adoption, il n'existait pas spécifiquement, pour les adultes de plus de 26 ans, d'outil opérationnel permettant tout à la fois de gagner sa vie et de se former en vue d'une insertion professionnelle durable. L'apprentissage leur était fermé du fait de leur âge et les contrats de réinsertion étaient surtout destinés à des personnes précaires très éloignées de l'emploi : il y avait un angle mort. Il est parfois difficile, voire impossible, de concilier la formation initiale avec une vie familiale ou une vie d'adulte inséré : quand on doit assumer des dépenses de logement et de vie quotidienne, il n'est pas possible de s'arrêter de travailler pour retourner sur les bancs de l'école.

En 2018, le législateur a fait preuve d'audace puisqu'un amendement à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit une déclinaison expérimentale de ce dispositif. Contrairement au contrat de professionnalisation traditionnel, limité aux référentiels métiers préétablis par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou aux certificats de qualification professionnelle, le contrat expérimental offre une souplesse inédite : il permet au salarié de valider un ou plusieurs blocs de compétences spécifiques, librement définis par l'employeur et l'opérateur de compétences (Opco), plutôt que l'intégralité d'une qualification professionnelle.

Cette flexibilité répond à une réalité économique : de nombreuses entreprises ne trouvent pas de profils adaptés à leurs postes, particulièrement lorsqu'il n'existe aucune formation unifiée du fait de la spécificité de leurs besoins. Cette solution leur permet de construire le profil recherché avec le salarié volontaire. Le contrat répond également à une attente des entreprises elles-mêmes, qui souhaitent recruter sur des métiers en tension auxquels trop peu de personnes sont formées en France, ou sur des métiers pour lesquels les formations initiales n'existent pas encore, dans les secteurs les plus innovants notamment.

Lors de l'examen du projet de loi de finances (PLF) pour 2025, le Gouvernement avait tenté de pérenniser cette expérimentation par amendement, en proposant un dispositif identique à celui que nous examinons aujourd'hui. Cet amendement a toutefois été déclaré irrecevable au regard de la loi organique relative aux lois de finances. C'est pour cette raison

qu'il nous a semblé essentiel d'inscrire cette proposition de loi dans notre niche parlementaire : il serait regrettable de laisser disparaître un outil qui fonctionne, faute de véhicule législatif pour le pérenniser.

Les résultats de cette expérimentation sont éloquents et méritent que nous nous y arrêtons. Le taux de satisfaction à la sortie d'un contrat de professionnalisation est très élevé : les ruptures de contrat sont faibles, s'établissant à 11 %, contre 22 % en moyenne dans l'apprentissage. Le taux de succès aux examens qualifiants est élevé, dépassant 80 %, alors qu'un jeune sur deux en France sort du système scolaire sans qualification, sans même le brevet des collèges.

L'insertion dans l'emploi durable est elle aussi remarquablement élevée : 73 % des bénéficiaires sortant d'un contrat de professionnalisation sont en emploi six mois après la fin de leur contrat, et plus de 50 % d'entre eux occupent un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI). Enfin, 67 % de nos concitoyens ayant bénéficié de ce parcours indiquent qu'il a durablement et positivement changé leur situation professionnelle.

Depuis 2018, plus de 35 000 contrats expérimentaux ont été conclus, dont une part importante en CDI. Les employeurs et les organisations patronales interrogés ont salué cette flexibilité qui permet d'adapter le parcours de formation du salarié sans que ledit parcours soit forcément certifiant ou diplômant. Les neuf Opco ayant participé à cette expérimentation soulignent unanimement que la souplesse du dispositif constitue un atout. Les bénéficiaires sont en outre assurés de recevoir une formation en adéquation avec un besoin réel des entreprises, ce qui leur garantit un accès à l'emploi durable à la sortie du contrat.

Cette souplesse présente également un avantage temporel puisque, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation expérimental, le parcours de formation est plus court que dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de droit commun. Les entreprises peuvent ainsi employer plus rapidement un salarié formé, ce qui représente un atout considérable dans un contexte de difficultés de recrutement et de pénurie de main-d'œuvre.

L'expérimentation a donc porté ses fruits, suscitant des retours positifs des employeurs comme des salariés et donnant surtout des résultats solides en matière d'insertion durable dans l'emploi. Cette proposition de loi issue du Sénat vise à pérenniser une solution qui a clairement fait la preuve de son utilité pour l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi. Elle prend en compte les observations du rapport du Gouvernement et s'inscrit dans une démarche de dialogue social exemplaire saluée par les partenaires sociaux, qui ont été associés à la réflexion.

Une adoption dans une version conforme à celle du Sénat permettrait de répondre à l'urgence. Alors qu'il y a 2,6 millions de demandeurs d'emploi et 21 % de jeunes sans travail, nous avons le devoir d'apporter des réponses concrètes ; ce texte en est une. Pour qu'il puisse entrer en application au plus vite, je vous demande solennellement de l'adopter conforme. Il est attendu par les demandeurs d'emploi qui aspirent à retrouver le chemin de l'insertion, il est réclamé par les entreprises qui cherchent à former leurs futurs collaborateurs et il est soutenu par les syndicats qui ont été consultés dans le cadre de nos travaux préparatoires.

Ne laissons pas expirer un outil qui fonctionne. En adoptant cette proposition de loi, vous répondrez à beaucoup d'attentes et vous donnerez à notre système de formation les moyens de ses ambitions.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

**M. Gaëtan Dussaussy (RN).** Si certains dispositifs d'aide à la réinsertion, de professionnalisation ou d'apprentissage n'atteignent pas leur cible ou sont redondants, le contrat de professionnalisation, qu'il soit de droit commun ou expérimental, fonctionne.

Le fait que le dispositif soit expérimental a suscité une forme d'instabilité juridique et a empêché, depuis fin 2023 environ, qu'il soit utilisé de façon sécurisée.

Certes, le contrat expérimental ne représente que quelque 4 % de l'intégralité des contrats de professionnalisation, mais il concerne tout de même beaucoup de monde : 8 387 entreprises et plus de 35 356 personnes y ont eu recours, dont une part importante de jeunes et de demandeurs d'emploi.

Notre groupe soutient évidemment la pérennisation du dispositif, en espérant qu'un vote conforme permettra d'accélérer les procédures et évitera une perte de temps supplémentaire. On sait qu'en dépit du succès du contrat expérimental, tous les organismes de formation n'en font pas la publicité et que dans les secteurs de la construction, du commerce ou de la santé, certains Opco n'y ont pas recours. Peut-être cette pérennisation permettra-t-elle d'y remédier.

**M. Didier Le Gac (EPR).** Le contrat de professionnalisation a été créé par l'ANI de 2003. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, qui a réformé la formation professionnelle, en a créé une version expérimentale pour deux ans, qui a été reconduite puis prolongée jusqu'en 2024. Il n'est toutefois plus possible, depuis janvier 2025, de conclure de tels contrats, d'où la nécessité de statuer sur leur avenir.

Le groupe sénatorial Rassemblement des démocrates, progressistes et indépendants est à l'initiative de ce texte de pérennisation, largement adopté par nos collègues sénateurs – il n'y a eu aucun vote contre – et repris aujourd'hui par nos collègues du groupe LIOT. Le groupe EPR y est naturellement très favorable. En effet, le rapport remis par le ministre du travail montre que l'expérimentation du dispositif est particulièrement encourageante. J'avais d'ailleurs moi-même déposé, au nom de mon groupe, une proposition de loi identique.

Depuis 2018, 35 356 contrats de professionnalisation expérimentaux ont été signés par 8 387 entreprises : ce n'est pas rien. Ces contrats, qui durent neuf à douze mois, ont l'avantage d'être plus courts que les contrats de professionnalisation classiques. Surtout, ils se distinguent par une insertion ou une réinsertion durable dans l'emploi, avec un taux de CDI atteignant 51 à 62 % selon les secteurs.

Le dispositif est jugé souple ; il permet d'une part de mieux individualiser les parcours, d'autre part de répondre de façon plus fine aux besoins en compétences des employeurs. Il est bien adapté à un public particulier, éloigné du marché de l'emploi, et répond aux besoins spécifiques des entreprises.

Nous espérons que l'adoption du présent texte permettra une meilleure reconnaissance de ce dispositif encore relativement peu promu par les organismes de formation.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Ce qui est en jeu avec ce texte, c'est le remplacement de la qualification par la compétence. Parlons concrètement : ce n'est pas parce que je me fais un shampoing le matin que je suis coiffeur. Or le contrat d'apprentissage, en l'occurrence de professionnalisation, forme à des blocs de compétences – des espèces de gloubi-boulga qui varient d'une boîte à l'autre – plutôt qu'à des qualifications transversales reconnues par tous.

Restons dans le domaine de la coiffure : en l'absence de diplôme, un employé est classé au niveau 1 et perçoit 1 843 euros brut par mois. Avec un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), il est classé au niveau 2 et perçoit 1 869 euros brut : la détention de ce diplôme lui rapporte 312 euros de plus par an. Or, avec le contrat de professionnalisation expérimental, un employeur pourra désormais former son employé à un seul des deux blocs de compétences essentiels du CAP : faire une coupe de cheveux, ou bien conseiller les clients. Par rapport à la situation antérieure, l'employé sera payé 312 euros de moins à l'année et, faute de CAP, ne pourra pas ouvrir sa propre boutique. Cette logique de sujétion est dangereuse.

Elle répond à une demande ancienne d'une partie du patronat : recruter les gens en fonction de compétences qui dépendent du jugement personnel de l'employeur et peuvent donc être remises en cause. Un salarié jugé selon un référentiel de compétences peut en effet être considéré comme moins compétent lorsqu'il prend un nouveau poste, alors qu'il ne sera jamais moins qualifié.

En 2027, avec Jean-Luc Mélenchon, nous ferons l'inverse : nous nous battons pour que soit reconnue la qualification de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses – leur formation, leur diplôme, leur expérience – afin que, tout au long de leur vie, d'une entreprise à l'autre, leur carrière ne soit que progression. Avec la qualification, on classe ; avec la compétence, on déclasse.

**M. Elie Califer (SOC).** Institué à titre expérimental par la loi du 5 septembre 2018 puis prorogé à plusieurs reprises, le contrat de professionnalisation expérimental permet au salarié de valider un ou plusieurs blocs de compétences sans viser une certification complète.

Sur le principe, cette souplesse se veut adaptée aux personnes éloignées de l'emploi. Elle vise à faciliter un retour progressif sur le marché du travail par l'acquisition de compétences ciblées – ce qui précarise un tant soit peu.

Cette logique de souplesse ne doit toutefois pas conduire à orienter les personnes concernées vers des parcours allégés par défaut, faute de solution alternative réelle. L'accès progressif à la qualification n'est pertinent que s'il relève d'un choix et non d'une contrainte liée à l'éloignement de l'emploi : le risque serait de créer une forme de formation au rabais pour ceux qui disposent déjà de moins de perspectives d'inclusion professionnelle.

Si ce dispositif a été pensé pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, nous pouvons nous interroger sur l'usage qui en est fait. Sert-il réellement cet objectif ou répond-il avant tout aux besoins immédiats des employeurs ? Permet-il réellement une insertion durable de ses bénéficiaires sur le marché du travail ?

Nous avons manqué d'éléments pour évaluer sérieusement l'expérimentation. Le document faisant office de rapport d'évaluation prévu par la loi de 2018, transmis tardivement aux membres de la commission des affaires sociales et toujours pas rendu public, demeure

particulièrement lacunaire. Il révèle néanmoins un faible recours au contrat expérimental dans certains territoires pourtant fortement touchés par le chômage, comme les régions Occitanie ou Provence-Alpes-Côte d’Azur. Dans les territoires ultramarins, comme la Guadeloupe, son utilisation demeure marginale, dans le prolongement du succès déjà limité des contrats de professionnalisation de droit commun. Cette situation n’est pas sans susciter des interrogations.

Les effets de cette expérimentation demeurant insuffisamment documentés et particulièrement superficiels, le groupe Socialistes et apparentés fera le choix de l’abstention.

**M. Jérôme End (DR).** Cette proposition de loi, adoptée au Sénat le 3 juillet 2025, y a été votée par le groupe Les Républicains et Union Centriste, la gauche s’étant abstenue.

Le contrat de professionnalisation expérimental permet aux personnes les plus éloignées de l’emploi de disposer d’une formation sur mesure ; il offre aux entreprises la possibilité d’embaucher des salariés formés au plus près de leurs besoins réels. En effet, la formation n’a pas nécessairement pour finalité l’acquisition d’une certification officielle mais plutôt de blocs de compétences spécifiques, définis en concertation avec l’employeur et l’organisme de formation.

Le bilan semble positif. Plus de 87 000 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2024. Parmi les bénéficiaires des contrats expérimentaux, 46,86 % sont des demandeurs d’emploi de plus de 26 ans et 44,31 % des jeunes de 16 à 25 ans. Ces contrats sont favorables à une insertion durable dans le secteur des entreprises de proximité. Plus de 58 % des contrats expérimentaux sont ainsi conclus sous la forme d’un CDI.

Alors qu’il a récemment dépassé 8 % de chômage, notre pays compte près de 480 000 emplois vacants. Ce paradoxe est parfois le fruit d’une inadéquation entre l’offre d’emploi et la formation des demandeurs. Le contrat de professionnalisation répond en partie à cette difficulté en permettant à l’employeur de former un employé en fonction des besoins réels de l’entreprise et en sortant de l’assistanat des Français qui souhaitent se former et travailler. La défense de la France qui travaille est une préoccupation de notre groupe.

Il est néanmoins nécessaire de clarifier l’incidence financière de la pérennisation du dispositif : avec un coût de 8 762 euros par contrat de professionnalisation en 2023, des mécanismes de régulation doivent être envisagés. Une fois cette clarification obtenue, les députés du groupe Droite Républicaine voteront naturellement pour cette proposition de loi.

**M. Sébastien Peytavie (EcoS).** Ce type de contrat mène tout droit vers une main-d’œuvre monovalente et toujours plus corvéable. L’expérimentation de contrats de professionnalisation basés sur des compétences précises tire vers le bas la formation des travailleuses et travailleurs. Avec ce type de contrat qui individualise à l’extrême, la formation ne se tourne plus vers la qualification à un métier, adossée à une grille de salaires et à une convention collective : elle sert à répondre de façon exclusive aux besoins précis d’un patron. Il s’agit de constituer une flotte de travailleurs à la carte, de tâcherons, qui sauront répondre à l’instant T à une offre d’emploi mais qui seront ensuite incapables ensuite de valoriser leur formation sur le marché de l’emploi, ayant appris seulement un quart voire un dixième du métier.

Ce type de contrat à la carte renforce la dépendance du travailleur à l'employeur ; c'est une boîte à précarité. Le rapport de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est formel : si les employeurs peinent à recruter, ce n'est pas en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée mais en raison d'un manque de travail rémunérateur. Un contrat de professionnalisation peut payer seulement 55 % du Smic, soit moins de 1 000 euros par mois. Qu'y a-t-il d'attrayant à vivre avec une telle somme pour obtenir une demi-qualification ?

Même si le rapport souligne le succès de l'expérimentation, 42 % des contrats ont été conclus dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD). Les cibles sont les demandeurs d'emploi très éloignés du travail et les personnes allophones. Il s'agit donc d'aller chercher les personnes les plus corvéables pour les mettre rapidement au service d'un patron. Contre ces contrats précaires qui tirent vers le bas les qualifications et fragmentent le travail, nous défendons l'idée d'un travail qui dure, qui rémunère et qui permette aux travailleurs et travailleuses de développer un savoir-faire tout au long de leur carrière.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Le contrat de professionnalisation est l'un des outils les plus efficaces dont nous disposons pour réconcilier formation et emploi. En combinant apprentissage pratique et activité en entreprise, il atteint des publics que les dispositifs classiques peinent parfois à toucher. Les 81 800 contrats ayant débuté en 2025 en témoignent.

Avec la loi du 5 septembre 2018, on a voulu aller plus loin en prévoyant une formule plus souple. Plutôt que de s'appuyer sur une certification préexistante, le contrat expérimental laisse à l'employeur et à l'opérateur de compétences le soin de définir ensemble les blocs de compétences à acquérir, au plus près des besoins réels du secteur. C'est une logique d'adéquation utile notamment pour les métiers en tension, pour lesquels les référentiels de certification ne reflètent pas toujours la réalité des recrutements. Le bilan de cette expérimentation est encourageant. Entre 2018 et 2023, 35 356 contrats ont été conclus avec près de 8 400 entreprises.

Le rapport d'évaluation prévu par la loi confirme l'intérêt du dispositif pour des parcours adaptés, complémentaires et non concurrents des parcours de droit commun. Les contrats expérimentaux ne représentent en effet que 4 % du total des contrats de professionnalisation, ce qui montre qu'ils répondent à des besoins spécifiques sans remettre en cause l'équilibre général du système.

L'expérimentation est arrivée à échéance, créant un vide juridique que la proposition de loi a précisément vocation à combler. Il nous appartient d'apporter une réponse pérenne, en veillant à ce que la souplesse offerte par le dispositif s'accompagne de garanties suffisantes pour assurer la qualité des parcours et favoriser une insertion durable. Il conviendrait d'autant plus d'encourager activement sa diffusion auprès des employeurs les plus susceptibles d'en bénéficier.

Vous l'aurez compris, notre groupe soutiendra ce texte.

**M. François Gernigon (HOR).** Souvent, les entreprises des territoires industriels, d'artisanat ou de logistique ont des besoins en recrutement mais ne trouvent pas les profils correspondants ; elles sont donc disposées à former. En face, il y a des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des personnes en reconversion qui ne cherchent pas forcément une formation de plusieurs années mais une montée en compétences rapide, ciblée, qui leur permette de remettre un pied dans l'emploi.

C'est précisément ce que permet le contrat de professionnalisation. L'expérimentation lancée en 2018 a montré toute son utilité. Plus de 35 000 contrats ont été signés, avec des résultats intéressants en matière d'insertion professionnelle et de transformation en CDI. Ce contrat répond aussi à des besoins très spécifiques des employeurs, notamment dans certains métiers de niche où il n'existe pas toujours de formations certifiantes adaptées, comme celui d'opérateur de dorure en imprimerie.

Finalement, le texte que nous examinons relève surtout du pragmatisme. Quand un dispositif fonctionne, qu'il est utilisé et qu'il répond à un vrai besoin économique et social, il faut savoir le stabiliser. Parce qu'il faut aussi le dire clairement : nous ne pouvons pas continuer à faire fonctionner, sur la seule base de courriers ministériels, un dispositif qui coûte plusieurs millions d'euros aux finances publiques. Depuis la fin de l'expérimentation, ce contrat perdure dans un flou juridique qui n'est satisfaisant ni pour les entreprises, ni pour les organismes de formation, ni pour les salariés. Notre rôle est aussi de donner un cadre stable et durable à un outil qui fonctionne sur le terrain.

Il est donc nécessaire de sécuriser ce dispositif dans la loi, tout en gardant un cadre clair et exigeant s'agissant des blocs de compétences rattachées aux certifications professionnelles. Pour l'ensemble de ces raisons, le groupe Horizons & Indépendants votera en faveur de cette proposition de loi.

**Mme Constance de Pélichy (LIOT).** Je me réjouis que nous examinions cette proposition de loi qui nous vient du Sénat. Ce texte vise à pérenniser un dispositif qui a fait la preuve de son utilité pour l'insertion professionnelle : le contrat de professionnalisation expérimental.

Celui-ci a démontré son efficacité pour les publics éloignés de l'emploi ainsi que pour les jeunes. Il permet de se former tout en travaillant, de se reconverter et d'acquérir rapidement des compétences adaptées aux besoins réels des entreprises, y compris dans des métiers pour lesquels il n'existe pas de formation classique.

Expérimenté pendant cinq ans, ce contrat a porté ses fruits. Plus de 35 000 ont été signés, dont une part importante en CDI. Les employeurs comme les salariés en dressent un bilan positif. Dès lors, il serait incompréhensible de laisser disparaître un outil qui fonctionne, simplement faute d'une base législative pérenne.

L'intérêt du dispositif réside dans sa souplesse. Là où les parcours traditionnels sont parfois trop rigides, ce contrat permet une formation construite sur mesure, au plus près des compétences attendues sur le terrain. C'est particulièrement utile dans certains secteurs en tension ou pour des métiers très spécifiques pour lesquels il n'existe pas de formation *ad hoc*. Je pense notamment aux opérateurs de dorure d'imprimerie, aux conducteurs de citernes ou aux personnes intervenant dans la fabrication des batteries.

Cette pérennisation apportera également de la visibilité aux Opco et à différents secteurs – la santé, le commerce ou la construction, notamment – qui pourront investir pleinement dans ce mécanisme sans craindre sa disparition à court terme.

Au fond, ce texte repose sur une idée simple : former de façon plus souple, au plus proche des besoins des salariés et des employeurs, pour insérer plus durablement. Le groupe LIOT est profondément attaché à cette logique qui associe emploi, qualification et adaptation



aux besoins économiques. C'est pourquoi nous avons proposé que ce texte soit examiné dans le cadre de notre niche et appelons l'ensemble de nos collègues à l'adopter conforme.

**M. Yannick Monnet (GDR).** J'ai deux remarques à faire. Sur la forme, d'abord, j'ai cru un instant que ce texte était un projet de loi déguisé ! Certes repris par LIOT, il est en effet issu d'un groupe sénatorial très proche du Gouvernement et reprend les termes d'un amendement défendu par celui-ci pendant l'examen du PLF 2025, qui avait été écarté. Un projet de loi présente cependant l'avantage de s'accompagner d'une étude d'impact plus conséquente qu'une simple évaluation de sept pages. Je ne comprends pas comment le Sénat a pu voter un texte alors qu'il n'existait pas encore de rapport : quelle était son intention ?

Sur le fond, le dispositif introduit dans la loi une dérogation au principe de qualification au profit de l'acquisition de blocs de compétences, c'est-à-dire de bouts de compétences sans grande cohérence pour le travailleur. Acquis au détriment d'une qualification ou d'une certification complète, ces blocs n'améliorent pas forcément l'insertion professionnelle dans la durée. Bien souvent, ils desservent le salarié dont les compétences, au regard notamment d'une grille salariale, ne sont pas valorisées.

Cette flexibilité traduit l'exigence d'une employabilité immédiate et fonction des besoins de l'employeur, sans vision à long terme pour le travailleur. Le rapport du Sénat ne fait d'ailleurs état que de la satisfaction des organisations patronales et du plébiscite des employeurs. Or ce texte vise à modifier profondément et définitivement le contrat de professionnalisation qui, sous sa forme actuelle, est un dispositif utile puisqu'il permet l'acquisition d'une qualification ou d'une certification. Ce n'est pas une modification anodine ou marginale en termes de droit à la formation.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Nous en venons aux interventions des autres députés.

**Mme Justine Gruet (DR).** Le contrat de professionnalisation expérimental permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi notamment de disposer d'une formation sur mesure, et aux entreprises d'embaucher un salarié formé au plus près de leurs besoins réels.

Il ne se limite pas à l'obtention d'une qualification formelle, mais vise plutôt à favoriser le développement de compétences plus accessibles, l'objectif étant de trouver un travail. Le bilan de cette expérimentation montre que les employeurs concernés ont joué le jeu de l'insertion durable. Alors que le taux de chômage a récemment dépassé 8 %, notre pays compte près de 500 000 emplois vacants. Ce paradoxe est le fruit d'une inadéquation entre l'offre d'emploi et la formation des demandeurs.

Le contrat de professionnalisation expérimental permet, grâce à sa flexibilité, de former un employé éloigné du marché du travail en adaptant sa montée en compétences aux besoins réels de l'entreprise.

C'est un dispositif très intéressant du fait de sa souplesse d'utilisation. Le secteur agricole y a régulièrement recours pour fournir une reconnaissance aux futurs salariés et futurs installés en agriculture. C'est aussi un outil essentiel pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) comme Soelis, dans le Jura, qui apporte à nos agriculteurs de la souplesse dans leurs recrutements.

Par conséquent, nous accueillons avec bienveillance l'inscription de cette proposition de loi à l'ordre du jour de la niche parlementaire du groupe LIOT, tout en appelant à la vigilance quant au financement du dispositif. Vous le savez, la défense la France qui travaille est une préoccupation majeure de la Droite Républicaine.

**Mme Sylvie Bonnet (DR).** La pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental n'est pas un simple ajustement technique : c'est un choix politique clair en faveur de l'emploi, de la montée en compétences et de la responsabilité.

Ce dispositif a démontré son efficacité. Il permet des parcours réellement adaptés aux besoins des entreprises, il facilite l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et il répond aux tensions de recrutement dans les secteurs essentiels. Nous devons regarder les faits : il fonctionne, les entreprises s'en saisissent, les bénéficiaires retrouvent un emploi et les branches professionnelles y voient un outil utile et agile.

Pérenniser ce contrat, c'est envoyer un message de confiance : confiance envers les entreprises qui forment, confiance envers les demandeurs d'emploi qui veulent rebondir, confiance envers les territoires qui ont besoin de solutions concrètes. C'est une politique pragmatique, efficace et tournée vers l'activité. Loin des postures idéologiques, nous renforçons un outil qui marche, nous sécurisons les parcours et nous donnons de la visibilité aux acteurs.

**M. le rapporteur.** M. Dussausaye a évoqué un dispositif qui fonctionne et doit être sécurisé : je note ses propos constructifs. Ils rejoignent ceux de M. Le Gac, qui a cité le rapport d'évaluation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) faisant état d'une expérimentation concluante. Tous deux ont toutefois souligné que le dispositif était insuffisamment valorisé ; il conviendra d'y remédier, dès lors que la proposition de loi aura été adoptée.

Sans doute avons-nous avec M. Clouet une divergence quant à l'enjeu du texte. Pour moi, c'est l'insertion professionnelle durable : il s'agit de permettre aux personnes qui sont hors de l'emploi d'apprendre un métier, d'acquérir des compétences et un savoir-faire.

J'entends les craintes exprimées par M. Califer à l'égard du principe de souplesse qui sous-tend le texte. J'observe pour ma part qu'après six ou sept ans d'expérimentation, les 35 000 bénéficiaires du contrat émettent des avis très favorables. Les chiffres démontrent que la mise en œuvre pratique du dispositif apporte déjà des garanties.

M. End a fait une description très juste, sur le plan statistique, de la mise en application du contrat de professionnalisation expérimental. Il appelle à la vigilance quant au financement du dispositif. Ce sont principalement les Opco, eux-mêmes financés par les cotisations des entreprises, qui payent les formations, à hauteur de 5 000 euros environ : il n'y a donc pas lieu de craindre une inflation de la dépense publique.

L'intervention de M. Peytavie appelle une discussion plus doctrinale. Nos positions ne sont pas éloignées, mais nous avons une divergence quant à l'objectif à viser en priorité. Ce qui m'importe quant à moi, c'est de sortir du chômage coûte que coûte les hommes et les femmes dont l'employabilité est très faible – et que, sans ce type de contrat, on laisse parfois en dehors de l'emploi. Il faut savoir parfois ajuster les solutions d'insertion professionnelle. J'ajoute que les compétences ne sont pas définies par l'employeur seul, mais en association avec le travailleur et l'Opco.

M. Turquois a souligné que ce contrat avait pour finalité de répondre au mieux aux besoins des différents secteurs, en recherchant l'adéquation optimale pour les différentes parties prenantes. C'est effectivement l'objectif du texte.

M. Gernigon a indiqué, comme je viens de le faire, qu'il s'agissait de remettre le pied à l'étrier d'hommes et de femmes qui ne sont pas dans l'emploi et a souligné l'utilité, démontrée par le rapport de la DGEFP, du dispositif.

Mme de Pélichy a rappelé le sujet qui nous préoccupe : si on ne vote pas ce texte avant le 31 décembre 2026, le dispositif sera caduc et les opérateurs de l'emploi n'auront plus cette mesure à disposition. Il est urgent d'adopter cette solution qui a été testée et dont l'évaluation est positive.

Il ne s'agit pas d'un projet de loi déguisé, monsieur Monnet. Vous connaissez mon degré de liberté : quand j'ai eu connaissance de cette proposition de loi, j'ai pris la décision personnelle de la soumettre à mon groupe parce que j'ai des convictions concernant l'emploi et que ce contrat permet de proposer un emploi à tous ceux qui n'y ont pas accès. De plus, l'échéance du 31 décembre et la nécessité de trouver une fenêtre législative me taraudaient. Mon groupe a ensuite accepté d'inscrire le texte à l'ordre du jour de sa niche.

Enfin, si je comprends la position exprimée par certains sur les blocs de compétences, je ne partage pas l'idée selon laquelle ils desserviraient le salarié. Je considère que dès lors qu'une compétence est donnée, c'est déjà cela d'acquis, car cela donne de la valeur ajoutée à une personne qui, jusque-là, était sans rien. Elle n'en ressortira pas amoindrie, mais renforcée. J'y reviendrai, mais la proposition de loi est d'ailleurs encore plus contraignante que l'expérimentation quant à la compétence requise.

Voilà ce que je pouvais répondre aux orateurs de groupe ; cela répond également aux interventions de Mmes Gruet et Bonnet.

**Article unique :** *Pérennisation du dispositif expérimental de contrat de professionnalisation visant à acquérir des compétences librement définies par l'employeur et l'opérateur de compétences*

*Amendement de suppression AS2 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Nous vivons dans un monde beau et merveilleux où patrons et salariés peuvent discuter des compétences dans la joie, car la discussion se fait d'égal à égal. Nous vivons dans un monde merveilleux où il n'y a pas 400 000 à 500 000 emplois pour 6 millions de personnes en recherche d'emploi, et où la commission des affaires sociales enchaîne des textes assez marginaux, parfois cosmétiques, sans s'attaquer aux problèmes de fond.

Le présent texte fait de nouveau reculer les droits des salariés. Mettons les pieds dans le plat et regardons qui sont les publics ciblés : les jeunes de moins de 26 ans – le pays compte 1 500 000 jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation, les Neet – à qui l'on dit que c'est la seule solution. C'est le même raisonnement que pour le RSA, qu'on peut désormais supprimer à quelqu'un qui n'accepterait pas ce que lui propose France Travail.

Vous ne pouvez donc pas dire qu'il n'y a pas un rapport de classe et que celui-ci n'est pas défavorable au salarié – surtout quand il est jeune, car il est alors moins bien payé.

La qualification et la compétence sont au cœur du débat. Les associations qui travaillent sur la formation professionnelle le disent : quand le Medef parle de ce sujet avec le ministère de l'éducation nationale, il a les dents qui rayent le parquet. La qualification assurée par l'éducation nationale permet d'accéder à toute une série de métiers, contrairement à la compétence, qui ne fonctionne qu'au sein de l'entreprise. Si nous voulons préserver la qualification, c'est parce que c'est dans l'intérêt de tous les salariés ; c'est la raison pour laquelle il existe un ministère de l'éducation nationale et des formations publiques. Non seulement ce texte ne résout pas le problème de fond, mais il offre un trop gros cadeau au Medef, alors que le rapport de force avec les salariés lui est déjà trop favorable.

Enfin, je souhaite que l'on puisse un jour débattre des solutions pour ne plus connaître de pénurie d'emplois, plutôt que de faire du cosmétique. C'est donc pour nous permettre d'ouvrir ce grand débat que nous vous proposons de supprimer l'article unique.

**M. le rapporteur.** Si je vous sou mets une proposition de loi, ce n'est pas pour la saborder en supprimant son article unique. Nous avons une différence de position : j'essaie d'être pragmatique, tandis que vous manifestez dans votre prise de parole une forme de dogmatisme. Or les faits sont têtus : 35 000 personnes et 8 300 entreprises ont été bénéficiaires de ce dispositif. Il répond aux besoins du marché du travail et à la réalité économique, qui peut être assez dure : il n'y a pas assez de candidats qualifiés pour répondre à des offres d'emploi qualifié. Il faut donc bien trouver le moyen de mettre tout cela en adéquation, alors que, chaque année, 150 000 offres d'emploi ne sont pas pourvues et près de 75 000 jeunes sortent du système de formation sans diplôme ni emploi. Ces chiffres m'ont frappé, raison pour laquelle j'ai cherché à faire progresser la cause.

Cette proposition de loi est le fruit d'observations menées pendant six ou sept ans sur le terrain. L'évaluation est positive puisque l'expérimentation est concluante, y compris pour des personnes allophones ou rétives à la scolarisation. Être pragmatique ne signifie pas faire preuve d'entêtement. L'objectif est de donner un emploi à tous dans notre pays ; pour cela, il faut continuer de s'en donner les moyens. L'évaluation étant positive, je ne vois pas pourquoi on priverait notre politique de l'emploi de cet outil.

Avis défavorable à cet amendement qui vise à supprimer totalement la proposition de loi.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Monsieur le rapporteur, vous avez parlé d'une différence de positionnement avec notre collègue Boyard : c'est un doux euphémisme ! Nous venons d'entendre une de ces caricatures dont La France insoumise est coutumière, démontrant une méconnaissance totale de la réalité du terrain. Pour des personnes très éloignées du marché du travail, suivre une formation peut déjà constituer un obstacle difficile à franchir. Il faut donc adopter une démarche progressive, centrée sur certaines compétences, pour les ramener vers l'emploi. Ce texte ne répond sans doute pas à tous les besoins, mais les statistiques qui ont été publiées et les retours du terrain illustrent l'efficacité de cette approche progressive qui, en proposant un chemin allant de la formation à l'emploi, permet à des personnes qui en sont éloignées de renouer avec le travail et de financer les droits du travail pour l'ensemble des salariés de ce pays. Je suis donc totalement défavorable à cet amendement.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Pour remédier aux difficultés d'accès à l'emploi en France, vous proposez toujours la même solution : faire des cadeaux aux patrons et réduire les droits des salariés. Cela fait des années que ça dure et je n'ai pas l'impression que cela ait fonctionné. Pourtant, quelle solution nous proposez-vous avec ce texte ? Faire des cadeaux aux patrons et réduire les droits des salariés. Et c'est moi que vous accusez de dogmatisme ! Non seulement vous faites preuve de dogmatisme, mais vous n'avez pas la légitimité politique pour agir ainsi puisque, je le rappelle, c'est nous qui avons gagné les élections.

Par ailleurs, pourquoi nombre de jeunes ne se tournent-ils pas vers les emplois pour lesquels ils ont été formés ? Peut-être faudrait-il se poser la question de l'orientation subie. Les associations de l'orientation professionnelle disent que les élèves qui, en fin de troisième, sont envoyés dans une filière où ils ne voulaient pas aller, se contentent de finir la formation, parce que ce n'est pas le métier qu'ils veulent faire. C'est ainsi que l'on se retrouve avec une pénurie de salariés dans des métiers très techniques, nécessitant une haute qualification, parce qu'on a échoué dans l'orientation.

Or ce sont précisément ces publics-là qui sont ciblés par votre texte. Les moins de 26 ans éloignés de l'emploi et les allocataires du RSA sont des personnes pour qui le système scolaire, autrement dit l'orientation, n'a pas fonctionné. Et, pour toute réponse, vous vous contentez de dire : « C'est déjà ça. » Mais quelle générosité ! Quelle bonté d'âme ! Après l'échec de votre politique générale, vous ne leur donnez que des miettes. Cela fait des années que vous appliquez cette méthode, sans que cela règle le problème : voilà pourquoi nous vous proposons de supprimer cet article.

Je sais que je ne vous convaincras pas mais je me rassure en pensant que nous allons convaincre des millions de Français et que, en 2027, avec Jean-Luc Mélenchon, nous réglerons le problème à la racine.

**M. Yannick Monnet (GDR).** Je ne suis pas pour la suppression de cet article car il concerne un sujet important, dont nous devons débattre. Toutefois, et sans vouloir vous faire un procès d'intention, un point m'embête dans votre argumentation : vous parlez de « *donner un emploi* ». Or c'est une véritable relation contractuelle qui s'établit entre, d'un côté, des personnes ayant besoin de travailler et, de l'autre, un monde économique qui a besoin de compétences. C'est cette relation que règle le contrat de professionnalisation.

Le principal enjeu est de faire en sorte que les gens ne soient pas prisonniers de leur emploi. Les qualifications servent à cela, car elles permettent aux travailleurs de changer d'employeur quand ils le souhaitent, pour des raisons qui ne tiennent pas toutes à la nature de leur emploi. Le problème, avec les blocs de compétences, c'est qu'ils cantonnent la personne qui a été formée à un outil de production propre à un employeur. Le risque est là – je ne suis pas en train de dire que le texte n'est pas bon, mais qu'il suscite des craintes.

La question de la qualification est centrale dans le débat sur le contrat de professionnalisation, raison pour laquelle nous avons déposé un amendement ayant pour objet d'assurer la consultation des organisations syndicales sur ce point. L'enjeu soulevé par ce texte est la capacité de chacun à choisir sa vie professionnelle.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendements AS5 et AS4 de M. Sébastien Peytavie (discussion commune)*

**M. Sébastien Peytavie (EcoS).** Le salaire des personnes concernées par les contrats de professionnalisation expérimentaux peut aller de 55 % du Smic à 1 Smic, ce qui donne une idée de la précarité qu'elles subissent. Nous proposons donc de majorer leur rémunération de 20 % dans l'amendement AS5, et de 10 % dans l'amendement de repli AS4.

**M. le rapporteur.** Je suis sensible à la question du pouvoir d'achat des salariés, mais nous devons trouver un juste équilibre. Le barème du contrat de professionnalisation est nettement plus favorable que celui de l'apprentissage, puisque son taux plancher s'établit à 55 % du Smic, contre seulement de 27 % pour l'apprentissage. Cela se justifie par le public visé, qui est souvent plus âgé.

Je crains qu'une augmentation de la rémunération, qu'elle soit de 20 % ou de 10 %, n'engendre une importante distorsion avec le contrat de professionnalisation classique, qui serait alors préféré par les entreprises. Cela ne permettrait pas d'atteindre la finalité de ce texte, qui est de répondre aux besoins de métiers en tension pour lesquels il n'existe pas de formation qualifiante.

Par ailleurs, plus de 50 % des bénéficiaires de l'expérimentation obtiennent un CDI six mois après la fin du contrat, avec un salaire à taux plein, et majoritairement dans la même entreprise. Le diagnostic est donc clair : quand l'employeur a formé quelqu'un de manière totalement adaptée à ses besoins, il a tout intérêt à le garder, car former prend du temps. C'est un investissement qui coûte à l'entreprise, laquelle n'aurait ensuite aucun intérêt à ne pas se montrer reconnaissante envers son salarié.

J'émet donc un avis défavorable sur vos deux amendements.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Le critère que vous mettez en avant pour juger si un dispositif fonctionne, c'est l'obtention d'un emploi à la fin de la formation. Mais comment les gens font-ils pour vivre le temps de leur formation ? C'est la question que se posent très concrètement beaucoup d'apprentis, qui doivent maintenant supporter la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale et qui dépendent souvent de la solidarité familiale pour vivre pendant leur apprentissage – et si leur famille ne peut pas les aider, c'est terminé pour eux.

Par ailleurs, vous dites qu'ils obtiennent un CDI à la fin de la formation. Pouvez-vous nous dire quel est le montant moyen de la rémunération à l'issue du contrat de professionnalisation ? Vous trouverez peut-être quelques personnes suffisamment bien payées, mais ce sont des exceptions. Si les personnes en contrat de professionnalisation, qui ne maîtrisent que des compétences et sont de ce fait attachées à une entreprise dans laquelle elles ne sont pas suffisamment bien payées au regard de la pénibilité de leur emploi, ou même tout simplement pour vivre, alors je ne considère pas que cela fonctionne.

Vous direz peut-être que je suis dogmatique, mais je me place du point de vue des salariés qui, du fait de la pénurie d'emplois, sont dans un rapport de force défavorable au moment de signer leur contrat. Or le contrat de professionnalisation que vous souhaitez pérenniser est encore plus défavorable. C'est pourquoi je ne suis pas d'accord quand vous dites que ce dispositif fonctionne. Quand une personne est mal payée au point de ne pouvoir vivre de son salaire, je n'appelle pas cela « fonctionner ».

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

*Amendement AS3 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Monsieur le rapporteur, il y a une chose que vous ne pouvez pas nous enlever, c'est que nous pensons les choses globalement et que nous nous tordons beaucoup le cerveau pour comprendre ce qui se passe dans la société.

Des millions de jeunes – les Neet – se retrouvent sans rien, parce qu'ils ont suivi une formation qui ne leur plaît pas, voire qu'ils n'ont pas terminée. Que leur proposez-vous ? Une compétence. Or une compétence bloque le salarié dans une entreprise, parce qu'elle n'offre pas la qualification qui permet de faire la passerelle vers d'autres. De plus, on peut décider de changer d'entreprise parce qu'on veut changer de ville, pour des raisons familiales ou pour une multitude de raisons.

Nous devons réfléchir aux raisons pour lesquelles une formation échoue à délivrer une qualification : comment se fait-il que l'on mette tant d'argent dans certains domaines pour développer les qualifications et que cela ne fonctionne pas ? La seule solution que vous trouvez, c'est de proposer de la compétence : c'est ce que nous appelons une réduction des droits. La qualification est un droit d'intérêt général, garanti à tous les salariés. Si, en cas d'échec, vous n'offrez d'autre solution que la compétence, vous faites un cadeau de rêve au patronat.

En Amérique du Sud, il y a un pays où des libéraux sont passés après que des camarades ont été au pouvoir. Qu'ont-ils fait ? Ils ont détruit toute la qualification et n'ont laissé que la compétence, à tel point que, pour pouvoir travailler dans certaines entreprises, il fallait les payer pour qu'elles vous forment à leur propre compétence. C'est pour cela que nous sommes aussi rigoureux sur la distinction entre la qualification et la compétence. Votre texte, en s'engouffrant dans une brèche préjudiciable à l'intérêt général, apporte une mauvaise réponse au problème général de la qualification. Voilà pourquoi nous proposons l'amendement AS3.

**M. le rapporteur.** J'émetts un avis défavorable, tout en reconnaissant à M. Boyard, que j'affronte régulièrement sur les questions de l'emploi, le mérite de la constance dans sa doctrine et dans sa posture.

Nous partageons la même exigence sur le contenu des formations proposées. Toutefois, votre amendement risque d'être totalement contre-productif et même de fragiliser un dispositif qui fonctionne plutôt bien. De plus, le présent texte est plus sécurisant que l'expérimentation : alors que celle-ci laissait aux employeurs le soin définir avec l'Opco l'intégralité du contenu de la formation, la proposition de loi crée des blocs de compétences bien identifiées afin d'harmoniser les pratiques.

Il faut savoir s'adapter aux besoins spécifiques de l'économie et à l'émergence de nouveaux métiers. Lors de leur audition, les Geiq m'ont expliqué qu'ils avaient très souvent recours à ce type de contrats, notamment pour la destruction de batteries électriques : il s'agit d'un nouveau besoin, pour lequel le système actuel ne permet pas de fournir massivement des travailleurs formés. Je ne cherche pas à détricoter ni à tout abîmer : je souhaite simplement

apporter un peu de souplesse et faire du sur-mesure pour aider des personnes éloignées de l'emploi à pénétrer le marché du travail – ce n'est pas rien !

Avis défavorable.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Amendement AS7 de M. Yannick Monnet et sous-amendement AS15 de M. Gaëtan Dussausaye*

**M. Yannick Monnet (GDR).** Il serait intéressant que les organisations syndicales représentatives, qui ont travaillé sur cette question de l'emploi et de la formation, puissent soumettre un avis avant la rédaction du décret.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** Quitte à solliciter un avis, je propose de le demander à l'intégralité des partenaires sociaux.

**M. le rapporteur.** Même si j'en comprends la finalité, j'émet un avis défavorable à cette consultation obligatoire, qu'il s'agisse des organisations syndicales ou des partenaires sociaux. La consultation des organisations représentatives existe déjà, à tous les niveaux ; elle a eu lieu en 2004, puis en 2018 pour l'expérimentation. Les Opco, qui reposent sur le principe de gouvernance paritaire, ont déjà voix au chapitre sur les mesures envisagées.

Par ailleurs, je rappelle qu'il y a urgence à légiférer puisque, à défaut d'adoption avant le 31 décembre 2026, plus aucun nouveau contrat ne pourra être signé. Mon objectif est de rétablir sans délai un dispositif qui a fait ses preuves. C'est la raison de mon avis défavorable : tant l'amendement que le sous-amendement méconnaissent l'urgence de la situation et la réactivité attendue par les acteurs de terrain.

*La commission **rejette** successivement le sous-amendement et l'amendement.*

*Amendement AS10 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Tout d'abord, vous nous accusez d'être dogmatiques, mais admettez que vous l'êtes également. Puisque vous voulez améliorer la situation de l'emploi, alors augmentez les salaires et le smic : vous augmenterez ainsi la consommation, dynamiserez l'économie et créerez des emplois. Cela s'appelle la relance keynésienne : elle figure dans notre dogme. Je sais que cela ne rentre pas dans celui des libéraux. Assumez donc d'être un libéral !

Avec cet amendement de repli, nous proposons que le contrat de professionnalisation soit suivi d'un CDI. L'objectif est d'éviter d'enchaîner un contrat de professionnalisation, très utile pour exploiter le salarié, puis un CDD, puis plus rien. En effet, si le salarié n'a pas de CDI alors qu'on lui a appris uniquement une compétence, qui ne lui permet de travailler que sur l'outil de production pour lequel il a été formé, que lui reste-t-il à la fin de son CDD ? Dès lors que l'État file un coup de main au patron pour former un salarié au seul outil de production de l'entreprise, la moindre des choses est de lui garantir un CDI.



Par ailleurs, vous avez affirmé ne pas être inquiet d'un risque d'inflation pour les finances publiques car les formations sont payées par les Opco. Or, au cours des derniers exercices budgétaires, le financement des Opco a diminué de 100 millions d'euros. On ne peut donc pas dire que les choses vont bien. Comment les Opco feront-ils face à cette cure d'austérité ? Selon eux, le résultat est absolument désastreux. Est-il vraiment raisonnable de pérenniser ce dispositif alors qu'ils n'en ont pas les moyens ?

**M. le rapporteur.** Restreindre les contrats de professionnalisation au seul CDI serait dangereux et contre-productif. Le rapport d'évaluation montre que 50 % des contrats expérimentaux sont d'ores et déjà conclus sous la forme d'un CDI. De plus, je crains qu'une telle mesure ne soit préjudiciable aux petites structures, notamment les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), qui n'ont pas toujours la visibilité suffisante ou la capacité de s'engager sur le long terme. Dans un premier temps, un CDD permet de recruter un demandeur d'emploi, de lui donner des compétences, de lui apprendre un métier ; si tout se passe bien, ce contrat sera ensuite confirmé par une durée indéterminée.

J'émet un avis défavorable, non pas par dogmatisme mais par conviction.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Nous avons à cœur de constamment ramener la question de la lutte des classes dans nos débats en commission. Vous avez pris position sans même vous en rendre compte en adoptant le point de vue de la TPE-PME et en expliquant qu'elle a besoin d'une vision à long terme. Pourquoi ne pas prendre le point de vue du salarié ? Quelle peut être sa vision à long terme si on ne le forme qu'à une seule compétence dans le cadre d'un CDD et que celui-ci prend fin ? Nous nous posons la question – pas vous. Dans ce débat, vous avez choisi votre camp : à chaque fois que vous avez pris position, c'était pour soutenir le patronat, et c'était toujours au détriment des salariés – je trouve cela révélateur. L'élection de Jean-Luc Mélenchon en 2027 achèvera le travail que nous avons commencé.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS9 de M. Hadrien Clouet*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Nous avons bien compris que vous aviez l'obsession des compétences ; nous ne la partageons pas puisque nous défendons les qualifications. C'est pourquoi nous ne sommes pas d'accord pour que les coûts de formation professionnelle ne servant qu'à l'obtention de compétences soient cofinancés.

Avec cet amendement de repli, nous proposons que seul l'employeur en supporte les frais. La raison en est assez simple : nous voyons ici l'aboutissement des politiques macronistes qui ont détruit le service public de la qualification – réforme du lycée, notamment du lycée professionnel, démantèlement de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, nouveau référentiel de métiers et de compétences de France Travail, etc. Les contrats de professionnalisation permettront d'accéder non seulement à une compétence reconnue dans le RNCP ou dans une convention collective, mais également à n'importe quelle certification existante. Par conséquent, un employeur formera sur une compétence utile pour son entreprise – sur un logiciel, sur une machine ou pour réaliser un acte particulier –, plutôt que d'accorder au salarié une formation lui permettant d'acquérir une

véritable qualification. Celle-ci, en lui permettant de contrôler l'ensemble du processus de production, lui donnerait la capacité de travailler dans une autre entreprise.

Je prends un exemple très simple. En restauration, pour apprendre à composer et à délivrer différents types de boissons, il existe des formations qualifiantes qui débouchent sur des diplômes d'État, mais aussi des certifications non reconnues, par exemple en préparation de *bubble tea*. Notre objectif est qu'un salarié sache préparer tous types de boissons : ainsi, quand il en aura assez du *bubble tea*, il pourra aller servir d'autres boissons dans le restaurant d'à côté. Vous voulez les enfermer dans un acte très particulier, une compétence exclusive : nous ne sommes pas d'accord.

**M. le rapporteur.** Votre amendement me paraît déjà satisfait. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'Opco dont relève l'entreprise. Quant à la formation réalisée en interne avec un tuteur, son financement est assuré par l'entreprise. De même, lorsqu'une formation coûte plus cher que le barème défini par l'Opco, c'est l'entreprise qui assume le surcoût.

Par ailleurs, le législateur a pris soin d'inscrire à l'article L. 6325-2-1 du code du travail une interdiction absolue de participation financière du salarié, afin de protéger les alternants.

Votre amendement étant satisfait, je vous demande de le retirer ; à défaut, avis défavorable.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Des organismes de type associatif sont amenés à faire des cofinancements ; avec notre amendement, ce ne serait plus le cas. Mais si réellement l'amendement est satisfait dans le monde réel, autant être sûr qu'il le soit aussi demain : nous le maintenons donc.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** À entendre les arguments de nos collègues de La France insoumise, on a l'impression que le principal critère pour accompagner le retour au travail des personnes très éloignées de l'emploi serait le savoir-faire. Or, en réalité, la première des difficultés tient au savoir-être. Tous ceux qui ont participé à un tel accompagnement savent que c'est compliqué, qu'il y a des allers-retours, que la trajectoire n'est pas linéaire.

Le retour au travail doit commencer par une formation basique, qui peut paraître limitée mais qui représente déjà un pas de géant pour ces personnes. Il est toujours possible ensuite d'élargir la formation, afin de leur permettre de s'intégrer plus classiquement dans le marché du travail, mais je vous assure que pour des personnes très éloignées du travail, la question primordiale est le savoir-être. Du fait des difficultés qu'elles ont rencontrées dans leur vie, leur rapport au travail est très compliqué. La logique consistant à offrir des formations de très haut niveau n'est pas adaptée à des personnes qui en sont très éloignées.

**Mme Sandrine Rousseau (EcoS).** La question n'est pas d'offrir des formations de très haut niveau, mais des formations qui n'enferment pas dans un métier, surtout quand celui-ci présente un niveau de pénibilité qui met en danger ces personnes si elles occupent le même emploi toute leur vie. Vous avez une vision du travail qui est dingue !

Ce dont il est question, c'est de donner la capacité à des personnes d'occuper plusieurs emplois dans leur vie, à être mobiles, à pouvoir s'inscrire dans un rapport de force dans le cadre de leur emploi. Vous dites que les personnes éloignées de l'emploi doivent faire des tâches simples – mais quel mépris ! On peut être éloigné de l'emploi pour plein de raisons – problème de santé mentale, handicap, maladie... Avec ce que vous prônez, on est vraiment dans les mini-jobs allemands : si vous êtes éloigné de l'emploi, vous allez ramasser les feuilles ! Notre vision de la société est véritablement à l'opposé de la vôtre.

**M. Didier Le Gac (EPR).** Qui a proposé d'enfermer ces jeunes – ou ces moins jeunes, d'ailleurs – dans un emploi tout au long de leur vie ? Personne ! L'objectif du contrat de professionnalisation, c'est que ces personnes puissent démarrer dans la vie active. Nous considérons en effet qu'un jeune qui travaille est plus épanoui qu'un jeune sans emploi, sans formation et qui galère. Le contrat expérimental lui permet de démarrer sa vie professionnelle. Puis, après deux, trois, quatre ou cinq ans, il pourra changer de voie professionnelle, mais l'important est qu'il démarre car s'il ne travaille pas, il ne pourra pas acquérir de droits à la formation, ni évoluer dans sa vie professionnelle. Arrêtez de caricaturer cette proposition de loi !

**M. le rapporteur.** L'amendement de nos collègues de La France insoumise portait sur la prise en charge intégrale du financement de la formation par l'employeur ; j'ai indiqué que c'était déjà le cas. Je ne vois donc pas pourquoi le débat part dans tous les sens : c'est hors sujet.

J'ai demandé le retrait de cet amendement puisqu'il est satisfait, mais M. Clouet souhaite le maintenir. Je confirme donc mon avis défavorable.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Amendement AS8 de M. Hadrien Clouet*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Il s'agit d'un amendement de repli visant à rendre obligatoire la validation par le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), dont nous saluons l'équipe enseignante et de recherche de très haut niveau – des certifications délivrées dans le cadre des contrats de professionnalisation. Cet organisme est en effet le vaisseau amiral de la réflexion théorique sur les questions de compétences et de qualifications, mais aussi sur le volet pratique de la formation continue, de son expérimentation et de son développement.

Cela me permet de réagir aux propos que M. Le Gac vient de tenir : les compétences enferment ; les qualifications émancipent. Prenons un exemple très concret. Le CAP agent de sécurité porte sur trois blocs de compétences, outre la maîtrise du français : la sécurisation des personnes et des biens, la prévention et la sécurité incendie. Ces compétences pourront demain faire l'objet d'un apprentissage indépendant, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. C'est un problème : vous pourrez apprendre à utiliser les systèmes, les logiciels et le matériel d'une entreprise particulière, mais vous n'aurez pas de formation générale. Lorsque votre contrat arrivera à échéance, vous ne pourrez donc pas forcément retrouver du travail dans le site d'à côté car vous n'aurez pas une qualification transposable et reconnue d'une manière générale, dans le cadre de la convention collective, comme c'était jusque-là le cas.

Monsieur Turquois, les gens ne sont pas éloignés du travail. Ils sont privés d'emploi. Leur situation ne s'explique pas parce qu'ils se comportent mal ou qu'ils n'ont pas fait telle ou telle chose, mais parce qu'on manque de travail dans le pays. La qualification est, pour tout le monde, la protection d'aujourd'hui et de demain.

**M. le rapporteur.** Je salue à mon tour la qualité du travail accompli par le Cnam, mais je ne suis pas favorable à votre amendement de repli, qui imposerait une validation de cette institution, par l'intermédiaire d'un visa, préalablement à la conclusion de chaque contrat de professionnalisation. Il en résulterait une lourdeur administrative supplémentaire qui retarderait la conclusion des contrats. Par ailleurs, sauf erreur de ma part, le Cnam n'a absolument pas pour mission d'exercer ce type de contrôle – il ne lui revient pas de valider ce qui est bien ou non –, mais de délivrer des formations. Je ne vois pas la valeur ajoutée de cet amendement, qui nous priverait de réactivité et freinerait le retour au travail d'hommes et de femmes qui en sont éloignés.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Vous n'êtes pas tombé dans le piège. Si vous aviez donné un avis favorable, nous aurions pu, comme nous le voulons, replacer le débat là où il doit être. Allez voir, par exemple, un atelier de formation au bac professionnel Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés. Vous y verrez une dizaine de machines et des jeunes de 16 ans qui savent à quoi elles servent, comment les faire fonctionner et comment on les répare. C'est génial parce qu'à la sortie de cette formation, ils peuvent avoir un emploi qui implique d'utiliser telle machine ; puis, le jour où ils voudront changer de travail, ils auront la qualification nécessaire pour tel autre type de machine.

Si les Neet en sont là, c'est parce que l'éducation nationale a échoué à leur donner une formation et une qualification. Vous voudriez qu'ils obtiennent une simple compétence, valable pour un seul outil de production. Nous défendons, au contraire, la qualification. Vous allez tirer les salariés vers le bas. Compte tenu du rapport de force – entre 400 000 et 500 000 emplois disponibles, contre 5 700 000 personnes à la recherche d'un emploi –, vous finirez par enfermer beaucoup de gens dans une simple compétence, ce qui conduira à une perte de savoir-faire. Nous combattons ce texte parce qu'il apporte une mauvaise réponse à un problème réel, qu'il faut traiter au niveau de l'éducation nationale au lieu de faire reculer les droits sociaux des salariés.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Amendement AS11 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Monsieur le rapporteur, je suis sûr que vous serez, cette fois, d'accord avec nous. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoyait la remise d'un rapport sur cette expérimentation, mais nous ne l'avons jamais eu, y compris en 2023 et 2024. Le fait que le Gouvernement ne respecte pas son devoir de répondre aux parlementaires lorsque ces derniers souhaitent exercer leurs prérogatives en matière de contrôle est, selon moi, un motif suffisant pour le censurer. Comme je sais que vous ne le voudrez pas, je vous fais une proposition de compromis en demandant que le rapport nous soit remis dans le cadre de cette proposition de loi. Nous ferons justice à l'Assemblée en lui permettant d'obtenir un rapport grâce auquel elle connaîtra les véritables effets de l'expérimentation. Nous avons bien lu votre propre rapport sur la proposition de loi : vous y

parlez beaucoup du droit commun, mais pas suffisamment de ce droit d'exception. Puisqu'il paraît que vous avez eu accès au rapport du Gouvernement, donnez-le donc à tous les parlementaires.

**M. le rapporteur.** On commence à se connaître : vous savez que je ne suis pas un député facile. Je comprends le souhait d'une évaluation, mais il me semble avoir communiqué en début de semaine un document que j'ai reçu de la part de la DGEFP, donc du Gouvernement, et qui constituait l'évaluation requise. Elle a été produite. Par ailleurs, je n'ai pas compris, à la lecture de votre amendement, comment il serait possible de faire ce bilan dans un délai d'un mois après la promulgation de la loi. C'est excessivement court : comment évaluer dans un tel délai un parcours de formation qui dure, en principe, entre neuf et dix-sept mois ? Sans être têtue, je ne peux qu'émettre un avis défavorable.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** On ne peut pas dire que l'expérimentation commence à peine, puisqu'elle dure depuis 2018. Nous demandons simplement le respect de la loi. Je vous ai entendu dire à plusieurs reprises que lorsqu'elle n'était pas respectée, toute la République était attaquée. Défendez donc la République et ce qui a été voté en 2018. Donnez un avis favorable, pour qu'on obtienne le rapport, et tout le monde sera content.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** C'est bien de demander des rapports, mais il y en a déjà un à ce sujet. Et si le rapporteur nous l'a transmis ces derniers jours, il était disponible depuis le milieu de l'année dernière. J'en avais pris connaissance. Quand des rapports sont publiés, il faut les lire avant d'en demander d'autres.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*Puis elle **adopte** l'article unique **non modifié**.*

### **Après l'article unique**

*Amendement AS1 de M. Elie Califer*

**M. Elie Califer (SOC).** Monsieur le rapporteur, vous semblez posséder un document que le reste de la représentation nationale n'a pas. Nous demandons tout simplement que le rapport demandé par la loi de 2018 soit remis au Parlement. Il faut qu'un rapport complet sur les efforts réalisés par l'État et les Opco pour assurer une insertion professionnelle durable soit rendu public. Il ne suffit pas d'être en formation six mois et d'obtenir un contrat qui s'arrête au bout de neuf mois avant de repasser au chômage.

**M. le rapporteur.** J'ai communiqué ce document, en début de semaine, me semble-t-il, pour éclairer la commission. Je suis allé le chercher et le Gouvernement m'a dit l'avoir transmis, *a priori* hier, à tous les commissaires aux affaires sociales. Le rapport prévu a été remis au Parlement : il n'y a pas de volonté de faire obstruction ni de masquer quoi que ce soit. Chacun est libre d'avoir sa propre appréciation sur la qualité du document, mais il correspond à la commande puisqu'il évalue l'expérimentation.

Votre demande étant satisfaite, demande de retrait, sinon avis défavorable. Vous pourrez redéposer l'amendement en séance, mais je pense que vous aurez alors révisé votre position.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** J'ai besoin de comprendre. Ce rapport existe depuis longtemps, mais il ne nous avait jamais été donné ; puis, quand vous l'avez récupéré, le Gouvernement a décidé de nous le transmettre. Vous ne trouvez pas que c'est un peu suspect ?

Monsieur le président, tout cela est assez irrespectueux des parlementaires. J'espère que vous direz au Gouvernement que ce ne sont pas des pratiques acceptables.

**M. le rapporteur.** Vous connaissez mon positionnement. Je siége dans un groupe d'opposition et je ne défends la cause de personne. Mon indépendance me permet d'avoir une voix libre. Ce document, qui existe depuis juin 2025, a été transmis à nos collègues sénateurs, donc au Parlement, lorsqu'ils ont examiné le texte. Pour moi, il n'y a pas de problème ni de dysfonctionnement. Je le dis sans me faire le porte-parole ou l'avocat du Gouvernement.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*L'ensemble de la proposition de loi est **ainsi adopté**.*

\*

*La réunion s'achève à treize heures.*

## Informations relatives à la commission

La commission a désigné :

– Mme Elsa Faucillon, *rapporteuse de la proposition de loi visant à renforcer la protection des mineurs en formation professionnelle (n° 2707)*

– M. Frédéric Maillot, *rapporteur de la proposition de loi visant à l'adaptation du régime des intermittents du spectacle dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (n° 2729)*

La commission a décidé :

– *La création d'une mission d'information sur l'impact de l'intelligence artificielle sur le modèle social français. La présidence est confiée au Président Frédéric Valletoux. Les rapporteurs seront nommés ultérieurement*

### Présences en réunion

*Présents.* – Mme Ségolène Amiot, Mme Anchya Bamana, M. Laurent Baumel, M. Thibault Bazin, Mme Anaïs Belouassa-Cherifi, M. Christophe Bentz, Mme Sylvie Bonnet, M. Louis Boyard, M. Elie Califer, M. Béranger Cernon, M. Hadrien Clouet, Mme Nathalie Colin-Oesterlé, M. Hendrik Davi, Mme Sandrine Dogor-Such, Mme Nicole Dubré-Chirat, Mme Stella Dupont, M. Gaëtan Dussausaye, M. Jérôme End, M. Guillaume Florquin, M. Thierry Frappé, Mme Marie-Charlotte Garin, M. François Gernigon, Mme Sabine Gervais, Mme Océane Godard, Mme Justine Gruet, Mme Zahia Hamdane, M. Michel Lauzzana, M. Didier Le Gac, Mme Christine Le Nabour, Mme Élise Leboucher, M. René Lioret, Mme Brigitte Liso, Mme Christine Loir, M. Pierre Marle, Mme Joëlle Mélin, M. Thomas Ménagé, M. Éric Michoux, Mme Joséphine Missoffe, M. Christophe Mongardien, M. Serge Muller, Mme Agnès Pannier-Runacher, Mme Constance de Pélichy, M. Sébastien Peytavie, Mme Sandrine Rousseau, M. Jean-François Rousset, Mme Sandrine Runel, Mme Danielle Simonnet, M. Emmanuel Taché, Mme Céline Thiébault-Martinez, M. Nicolas Turquois, M. Frédéric Valletoux, Mme Annie Vidal, M. Stéphane Viry, M. Jean-Luc Warsmann

*Excusés.* – M. Christian Baptiste, M. Éric Ciotti, Mme Marietta Karamanli, M. Frédéric Maillot, M. Jean-Philippe Nilor

*Assistaient également à la réunion.* – M. Jérôme Guedj, M. Yannick Monnet, M. Christophe Naegelen, M. Philippe Vigier