

FRS

FEUILLET RAPIDE SOCIAL



inclus

17
3 AOÛT
18

LOI AVENIR PROFESSIONNEL

Définitivement adoptée le 1^{er} août 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ne peut être réduite à la réforme en profondeur qu'elle opère en matière de formation professionnelle.

Cette loi affecte également :

- > le contrat d'**apprentissage**, dont les modalités de conclusion, d'exécution et de rupture sont revues ;
- > l'**égalité salariale entre les femmes et les hommes**, en faisant peser sur les entreprises d'au moins 50 salariés une obligation de résultat en la matière ;
- > l'obligation d'emploi des **travailleurs handicapés**, son taux étant révisé tous les 5 ans et l'emploi direct étant privilégié ;
- > le **chômage** avec un droit à indemnisation sous conditions des salariés démissionnaires et des travailleurs indépendants ;
- > le **contrôle des entreprises**, de nouveaux moyens de lutte contre le travail illégal étant institués et les formalités pour le détachement de salariés en France assouplies.



EDITIONS

FRANCIS LEFEBVRE

	Page		Page
Présentation de la réforme		Alternance	
Les différents axes de la réforme	5	Contrat d'apprentissage	24
Formation professionnelle		Entrée en apprentissage	
Compte personnel de formation	7	Exécution du contrat	
Alimentation en euros		Rupture du contrat	
Abondement des organismes financeurs		Aide financière	
Abondement-sanction		Contrat de professionnalisation	29
Financement par l'employeur		Durée maximale du contrat	
Formations éligibles		Structures d'insertion	
Départ en formation du salarié		Objet du contrat	
CPF « transition professionnelle »		Exécution à l'étranger	
Application mobile		Formation après la rupture	
Plan de développement des compétences	10	Crédit d'impôt apprentissage	31
Reconversion ou promotion par alternance	11	Inégalité – Harcèlement	
Congés de formation	12	Égalité salariale femmes-hommes : obligation de résultat	33
Actions de formation	13	Autres mesures pour l'égalité femmes-hommes	34
Champ de la formation		Négociation obligatoire d'entreprise	
Certification professionnelle		Actions des branches	
Contrôle de la qualité des actions de formation		Délibération des organes de direction des SA et SCA	
Financement de la formation professionnelle et de l'alternance	15	Lutte contre le harcèlement sexuel	35
Contribution à la formation professionnelle		Désignation de référents	
Taxe d'apprentissage		Compétence des CPRI	
Entrée en vigueur de la contribution unique		Obligation d'affichage	
Contribution supplémentaire à l'apprentissage		Handicap	
Financement du CPF des CDD		Obligation d'emploi	36
Mesures de coordination		Déclaration d'effectif	
Gouvernance nationale	19	Taux de l'obligation	
France compétences		Périmètre	
Urssaf		DSN	
Opérateurs de compétences (Opco)		Emploi direct de travailleurs handicapés	
Caisse de dépôts et consignations		Durée des accords agréés	
Accompagnement de la carrière du salarié	20	Contribution annuelle	
Entretien professionnel		Accès à l'emploi	38
Conseil en évolution professionnelle		Référent handicap	
Comptes d'engagement citoyen et personnel d'activité		Cas spécifique de recours à l'intérim	
BDES	23	Télétravail	
		Mesures concernant les entreprises adaptées	
		Transposition de directives européennes	

	Page		Page
Mesures pour l'emploi		Renégociation des règles de l'assurance chômage	50
CDD de remplacement	41	Accompagnement et contrôle des demandeurs d'emploi	51
CDI intérimaire	41	Contrôle et sanctions	
Plateformes de mise en relation	43	Lutte contre le travail illégal	52
Prise en compte des CUI dans l'effectif	44	Pouvoir de communication des agents de contrôle	
Travail à temps partagé en cas de difficulté d'insertion	45	Travail dissimulé par dissimulation d'activité	
Expérimentations en matière d'insertion professionnelle	46	Diffusion des condamnations	
Négociation de branche	46	Amendes administratives	53
Chômage		Détachement en France	54
Contributions	47	Définition du salarié détaché	
Suppression de la contribution salariale		Aménagement des obligations administratives	
Bonus-malus sur la contribution patronale		Sanctions administratives	
Toilettage des textes			
Allocation après démission pour reconversion	48		
Allocation des travailleurs indépendants	49		

L'équipe du FRS vous souhaite un bel été
et vous donne rendez-vous le 24 août pour son prochain numéro.

À LA UNE

Présentation de la réforme

- Formation professionnelle et apprentissage, les **deux axes majeurs** d'une nouvelle réforme d'ampleur. ^[1]

Formation professionnelle

- Le **compte personnel de formation** est profondément réformé en vue de le placer au cœur du système de formation professionnelle. Deux mesures sont emblématiques : le CPF est crédité en euros et non plus en heures de formation et une modalité particulière d'utilisation du compte est instaurée pour financer les formations longues suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. ^[2]
- Le législateur remplace la période de professionnalisation par la **reconversion ou promotion par alternance**, dont l'objet est de permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion par des actions de formation. ^[4]
- Le **champ d'application** de la formation est simplifié et étendu : d'une part, la longue liste des catégories d'actions de formation a été supprimée et, d'autre part, l'action d'apprentissage peut désormais être suivie dans le cadre des dispositifs de formation. ^[6]
- En définitive, le **financement** de la formation professionnelle ne connaît pas de révolution majeure, contrairement à ce qui avait été annoncé, mais certaines règles sont malgré tout aménagées de manière substantielle, notamment en ce qui concerne la taxe d'apprentissage. ^[7]

Alternance

- Davantage de souplesse pour l'**apprentissage** : il est possible de conclure un contrat jusqu'à 29 ans ; le contrat doit être simplement déposé ; dans certains secteurs, il peut être dérogé à la durée maximale de travail sans autorisation administrative ; possibilité est ouverte à l'employeur de licencier l'apprenti dans certains cas et à l'apprenti de démissionner. ^[11]
- La durée maximale du **contrat de professionnalisation**, qui peut désormais être partiellement exécuté à l'étranger, est portée à 3 ans. ^[12]

Inégalité – Harcèlement

- Afin de rendre effective l'**égalité salariale entre les femmes et les hommes**, il est fait obligation aux employeurs d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération et de négocier ou d'établir des mesures de rattrapage dans un délai de 3 ans, sous peine de sanction. ^[14]

Handicap

- Généralisation de la déclaration de l'effectif des bénéficiaires de l'**obligation d'emploi**, révision tous les 5 ans du taux de cette obligation, qui s'appliquera désormais au niveau de l'entreprise via la DSN, préférence accordée à l'emploi direct des personnes handicapées, remaniement de la contribution... Telles sont les modifications apportées par la loi à la teneur de l'obligation d'emploi. ^[17]

Mesures pour l'emploi

- Le **contrat de travail à durée indéterminée intérimaire**, expérimenté depuis 2015, est pérennisé. ^[20]

Chômage

- La **contribution salariale** va disparaître. Parallèlement, un mécanisme visant à pénaliser les entreprises dont le taux de rupture de contrat avec inscription à Pôle emploi est plus important que celui de leur secteur d'activité devrait voir le jour. ^[26]
- À compter du 1^{er} janvier 2019, le salarié qui **démissionne** avec un projet de reconversion professionnelle peut, dans certaines conditions, bénéficier de l'**allocation** d'assurance chômage. ^[27]
- Une allocation forfaitaire est créée pour les **travailleurs indépendants** confrontés à une liquidation judiciaire ou un redressement judiciaire de leur entreprise. ^[28]

Contrôle et sanctions

- La loi renforce les moyens de **lutte contre le travail illégal** en permettant à l'administration d'accéder plus facilement aux données informatisées des entreprises et aux documents détenus par des tiers. Dans certains cas, toute condamnation pour travail dissimulé fera systématiquement l'objet de publicité. Une telle infraction pourra être retenue en cas de recours frauduleux au détachement. ^[31]
- Le plafond de l'**amende administrative** due en cas de manquement aux droits des salariés est relevé et l'employeur devra s'en acquitter même en cas de recours. ^[32]
- Les formalités administratives sont assouplies pour certains **employeurs détachant des salariés en France**. Le montant maximal de l'amende encourue en cas de manquement à leurs obligations par ces employeurs ou les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage est relevé et plusieurs mesures sont adoptées pour éviter que les amendes prononcées restent impayées. ^[33]

+ À LIRE AUSSI

Formation professionnelle

- Le plan de formation devient le **plan de développement des compétences**. ^[5]
- Les **congés de formation** sont supprimés, sauf pour la VAE. ^[5]
- La **gouvernance** nationale de la formation fait peu neuve. ^[8]
- Une amélioration des **mesures d'accompagnement** de la carrière du salarié. ^[9]
- La **BDES** s'enrichit d'informations sur l'évolution professionnelle. ^[10]

Alternance

- Le **crédit d'impôt apprentissage** est supprimé. ^[13]

Inégalité – Harcèlement

- D'autres mesures en faveur de l'**égalité femmes-hommes**. ^[15]
- De nouvelles obligations pour les employeurs en matière de lutte contre le **harcèlement sexuel**. ^[16]

Handicap

- Plusieurs mesures pour développer l'**accès à l'emploi** des personnes handicapées. ^[18]

Mesures pour l'emploi

- Un seul **CDD** peut être conclu pour **remplacer** plusieurs salariés absents. ^[19]
- Une charte facultative pour les **plateformes de mise en relation**. ^[21]
- Les **CUI** pris en compte dans les effectifs pour la mise en place des IRP. ^[22]
- Le **travail à temps partagé** est expérimenté pour les personnes en difficulté d'insertion. ^[23]
- Expérimentations en matière d'**insertion professionnelle**. ^[24]
- Les thèmes de la **négociation de branche** sont aménagés. ^[25]

Chômage

- **Renégociation** des règles de l'assurance chômage. ^[29]
- Du nouveau en matière d'**accompagnement et de contrôle** des demandeurs d'emploi. ^[30]

© Editions Francis Lefebvre 2018
Reproduction, même partielle, interdite sans autorisation

Editions Francis Lefebvre
42, rue de Villiers, 92532 Levallois-Perret Cedex – Tél. : 01 41 05 22 00
Email : serviceclients@efl.fr – Internet <http://www.efl.fr>
SAS au capital de 241 608 €
CPPAP n° 0918 T 83549 – Composition : Maury Imprimeur
Impression : Imprimerie Chirat – 744 rue de Sainte Colombe –
42540 Saint-Just-la-Pendue
Dépôt légal : août 2018
Bimensuel – 36^e année – ISSN 0753-5732
Abonnement revue + services numériques : 231,77 €
Prix de ce numéro : 38,80 € – Boîte reliure : 21,54 €

Principal associé : Editions Lefebvre Sarrut

Président et Directeur de la publication : Renaud Lefebvre
Responsable de la publication : C. Crevisier

Rédacteurs : V. Balland, S. Ben Hafsia, A. Ben Khalifa, C. Décaudin, D. Delestre, V. Dubois, E. Expert, A. Fournis, S. de Fournoux, M. Gien, M. Hong, S. Lagabrielle, V. Maudron, C. Maugin, L. Méchin, P. Pérez de Arce, G. Possamai, P. Saget, F. Saïgé, O. Traoré, M. Ventrice

Assistante d'édition : A.-V. Bernard

Origine du papier : Suède ; sans fibres recyclées ;
Prof : 30 g/t



1 Formation professionnelle et apprentissage, les deux axes majeurs d'une nouvelle réforme d'ampleur

1 Définitivement adoptée par le Parlement le mercredi 1^{er} août 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur la **formation professionnelle**. Elle y place en son centre le compte personnel de formation du travailleur, lequel devient par conséquent le maître de son parcours de formation tout au long de sa carrière. La **formation en alternance** fait également l'objet de modifications substantielles, notamment en ce qui concerne le contrat d'apprentissage, dont les modalités de conclusion, d'exécution et de rupture sont revues.

2 La loi comporte aussi un important volet **chômage**, avec les mesures emblématiques d'ouverture de droits au profit des travailleurs indépendants et de possible mise en place d'un bonus-malus pour les contributions patronales. Elle instaure des mesures notables en matière d'**égalité professionnelle** et de lutte contre le **harcèlement**, d'accès à l'emploi et d'obligation d'emploi des **personnes handicapées** et de **contrôle des entreprises et de sanctions**. À ces grands axes de la réforme s'ajoutent un ensemble de mesures plutôt disparates que nous avons rassemblées sous un intitulé « **mesures pour l'emploi** ».

3 Avant d'examiner dans le détail le contenu de la loi, on notera que celle-ci autorise le Gouvernement, dans un délai de 12 mois à compter de sa promulgation, à prendre par **ordonnances** toute mesure relevant du domaine de la loi afin, notamment, d'harmoniser l'état du droit, d'assurer la cohérence des textes, d'abroger les dispositions devenues sans objet et de remédier aux éventuelles erreurs en prévoyant les mesures de coordination et de mise en cohérence rendues nécessaires par ses dispositions et en corrigeant des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le Code du travail ou d'autres codes à la suite des évolutions législatives consécutives à la loi.

Un projet de **loi de ratification** sera déposé devant le Parlement dans les 3 mois suivant la publication de chacune de ces ordonnances (Loi art. 114).

4 Nos commentaires sont donnés sous réserve d'un probable **recours devant le Conseil constitutionnel**, non encore formé à la date de notre numéro spécial.

2 Le compte personnel de formation au cœur du système de formation

Loi art. 1^{er}

En vigueur depuis près de 4 ans, le compte personnel de formation connaît déjà sa première réforme d'ampleur. Désormais crédité en euros, il a vocation à devenir l'outil principal du développement des compétences des travailleurs.

1 Instauré par la loi 2014-288 du 5 mars 2014 en remplacement du droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, dès son entrée sur le marché du travail, et permet à son titulaire de suivre, à son initiative, des actions de formation.

Ce dispositif a été initialement pensé par les organisations syndicales et patronales dans deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 11 janvier et 14 décembre 2013. Au moment du lancement de la présente réforme, le Gouvernement a donc demandé aux partenaires sociaux d'engager une nouvelle négociation portant sur la formation professionnelle dans laquelle serait notamment abordée la question de la consolidation du CPF. Cette démarche a abouti à la signature de l'ANI du 22 février 2018 (FRS 7/18 5 p. 9).

2 Si la plupart des dispositions de l'accord relatives au CPF ont été reprises par le Gouvernement dans son projet de loi, deux mesures emblématiques y ont été ajoutées au grand dam des partenaires sociaux : le passage d'un crédit formation en heures à un crédit en euros et la possibilité pour le titulaire du compte de choisir et de payer directement sa formation sans passer par un intermédiaire (employeur, organisme paritaire, etc.). Mais la volonté du législateur est claire. Il souhaite faire du salarié le maître de son parcours de formation, de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences. Et c'est à travers le CPF que le Gouvernement compte atteindre son but. Nous présentons ci-après les nouvelles modalités du CPF des salariés, qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la publication à cette date au Journal officiel des décrets d'application.

Les dispositions particulières de mise en œuvre du CPF des demandeurs d'emploi (C. trav. art. L 6323-21 à L 6323-24-1 modifiés), des travailleurs non salariés (C. trav. art. L 6323-25 à L 6323-32 modifiés) et des personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (C. trav. art. L 6323-33 à L 6323-41 modifiés) sont adaptées aux nouvelles règles applicables au CPF des salariés, mais ne sont pas détaillées ci-après.

S'agissant du compte personnel d'activité et du compte d'engagement citoyen, voir 9 n° 5 s.

Le CPF est désormais alimenté en euros

3 Depuis sa création, le CPF est alimenté en heures de formation, dont le nombre varie en fonction de la durée du travail du salarié. À compter du 1^{er} janvier 2019, ce compte est crédité en euros (C. trav. art. L 6323-2 modifié).

À noter Les heures acquises au titre du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros selon des modalités qui seront définies par décret (Loi art. 1^{er}-VII, 1).

4 Comme aujourd'hui, ce crédit demeure acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi du titulaire du compte. Il est précisé que le CPF cesse d'être alimenté et que les droits qui y sont inscrits sont gelés dès que le salarié remplit les conditions d'un départ à la retraite. Une exception toutefois : même retraité, le titulaire du CPF peut utiliser ses droits au titre du compte d'engagement citoyen 9 n° 11 s. pour suivre une action de formation visant à permettre aux volontaires, aux bénévoles et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (C. trav. art. L 6323-3 modifié).

Le niveau de crédit dépend toujours de la durée du travail du salarié

5 Le compte du salarié ayant effectué une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année dans la limite d'un plafond, dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel. Autrement dit, le salarié travaillant à mi-temps bénéficie des mêmes droits que celui travaillant à temps plein, contrairement au droit actuel. Ces chiffres, exprimés en euros, doivent être fixés par un décret en Conseil d'État (à paraître).

Les droits des salariés ayant effectué une durée du travail inférieure sont calculés à due proportion de leur durée de travail (C. trav. art. L 6323-11, al. 1 et 2 modifiés).

À noter Selon le Gouvernement, le montant du crédit annuel de base devrait être fixé à 500 € dans la limite d'un plafond de 5 000 €. En tout état de cause, une clause de revoyure triennale est prévue par la loi afin de permettre une actualisation de ces montants compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et, plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de formation par France compétences (C. trav. art. L 6323-11, al. 6 modifié).

6 Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État (à paraître). Cette possibilité est toutefois subordonnée à la mise en place d'un financement spécifique à cet effet (C. trav. art. L 6323-11, al. 4 modifié).

S'agissant de la possibilité pour certains organismes financeurs d'alimenter de manière régulière le CPF, voir n° 9.

Des coups de pouce pour certains publics

7 Le **travailleur handicapé** mentionné à l'article L 5213-13 du Code du travail bénéficie d'une majoration de son crédit dont le montant est fixé par décret (à paraître), dans la limite du plafond visé n° 5. Concrètement, son crédit augmentera plus vite mais le plafond de son compte ne sera pas plus élevé que celui accordé aux salariés de droit commun (C. trav. art. L 6323-11, al. 3 modifié).

Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, le montant du crédit annuel et le plafond du CPF du **salarié peu qualifié** sont obligatoirement supérieurs à ceux visés n° 5. Fixés par décret (à paraître), ces chiffres sont portés à un niveau au moins égal à 1,6 fois ceux applicables aux autres salariés (C. trav. art. L 6323-11-1 modifié). Si l'on part du principe que le crédit et le plafond de droit commun sont fixés respectivement à 500 € et 5 000 €, alors le salarié peu qualifié devrait bénéficier au minimum d'un crédit annuel de 800 € dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Est considéré comme **peu qualifié** le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.


8 Signalons que le droit à un **crédit complémentaire** accordé, à l'heure actuelle, à certains **jeunes** pour financer une formation qualifiante (« CPF jeune ») est **supprimé** par la présente loi (C. trav. art. L 6323-7 abrogé).

Les organismes financeurs peuvent abonder le CPF ... et même l'alimenter

9 En vertu de l'article L 6323-4, II du Code du travail, le CPF du salarié peut être abondé lorsque le **coût de la formation** qu'il souhaite suivre est **supérieur** au montant des **droits inscrits** sur le compte. Cet abondement en droits complémentaires s'effectue à la demande de l'intéressé auprès d'organismes financeurs dont la liste est actualisée compte tenu de la présente réforme. Notamment, les actuels organismes collecteurs des fonds de la formation (Opca/Opacif) y sont **supprimés** et remplacés par les **opérateurs de compétences** (7). Peuvent également désormais abonder le CPF l'ensemble des **collectivités territoriales**, et non plus seulement les communes, comme c'est le cas à l'heure actuelle (C. trav. art. L 6323-4, II modifié). Pour mémoire, parmi ceux qui conservent le pouvoir d'abonder le compte des salariés, citons notamment l'employeur, l'État, les régions ou encore les chambres régionales des métiers et de l'artisanat.

 **À noter** Évidemment, le **titulaire** peut lui-même compléter le financement de son action de formation avec ses deniers personnels.

10 Le législateur instaure un **nouveau mode d'alimentation** du CPF par les organismes financeurs visés n° 9. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2019, ils peuvent directement alimenter le compte selon des modalités prévues par décret en Conseil d'État (à paraître). Une somme correspondant à cette alimentation supplémentaire doit alors être versée à la Caisse des dépôts et consignations (C. trav. art. L 6323-4, III nouveau). L'objectif de cette mesure est d'assurer un mécanisme pérenne d'alimentation du compte s'ajoutant au crédit annuel visé n° 5.

 **À noter** Le **titulaire** du compte est **exclu** de ce dispositif et ne peut donc pas décider d'alimenter lui-même son CPF en se créant une forme d'épargne-formation.

L'abondement-sanction est aménagé

11 En vertu de l'article L 6323-13 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'employeur viole son **obligation en matière d'entretiens** visée à l'article L 6315-1 du même Code, le CPF du salarié lésé est abondé, cet abondement étant financé par le versement d'une somme au Trésor public par l'employeur.

La loi modifie les **modalités d'appréciation** du non-respect de l'obligation. Sont ainsi passibles de l'abondement-sanction les employeurs dont le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant son entretien d'état des lieux de son parcours professionnel, de ses entretiens professionnels biennaux et d'au moins une formation autre que celle conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (voir 9).

L'article L 6323-13 précité est également modifié afin de tenir compte du passage d'un crédit en heures à un **crédit en euros**. Alors que l'abondement-sanction est de 100 heures aujourd'hui (130 heures pour les salariés à temps partiel), il est désormais fixé par décret en Conseil d'État (à paraître), sans pouvoir excéder 6 fois le montant du crédit annuel visé n° 5.

L'employeur peut s'engager par accord à financer lui-même le CPF de ses salariés

12 Le législateur a supprimé les **accords de gestion interne** du CPF par les employeurs, qui leur permettaient de financer eux-mêmes les actions de formation réalisées dans ce cadre tout en imputant les dépenses engagées sur le montant de leur contribution financière dans la limite de 0,20 % (voir 7 n° 7). La présente loi prévoit toutefois un **dispositif similaire**, cette fois-ci complètement déconnecté de la contribution financière due par les entreprises.

13 Ainsi, un **accord d'entreprise ou de groupe** peut définir les actions de formation éligibles au sens visés n° 14 s. pour lesquelles l'employeur s'engage à financer des abondements complémentaires en sus du crédit annuel qu'il accorde à ses salariés. Dans ce cas, l'entreprise a la faculté de **prendre en charge tous les frais engagés** et d'en demander le **remboursement** à la Caisse des dépôts et consignations dans la limite des droits inscrits sur le compte de chaque salarié concerné.

Autrement dit, l'employeur avance les frais de la formation avant de demander à la Caisse des dépôts et consignations le remboursement de la part correspondant aux droits acquis par le salarié, le surplus restant à sa charge au titre de l'abondement visé n° 9, aucune imputation n'étant possible sur sa contribution financière.

Fin des listes paritaires, mais des formations éligibles plus nombreuses

14 Les droits en euros inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation qui y est éligible. À l'heure actuelle, peuvent notamment être suivies dans le cadre du compte les **formations certifiantes figurant sur des listes** élaborées par les commissions paritaires nationales de l'emploi de la branche professionnelle, le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) et ses déclinaisons régionales appelées Coparef. Ce système de liste est purement et simplement **abrogé**.

15 À compter du 1^{er} janvier 2019, peuvent être financées par le CPF toutes les actions de formation sanctionnées par les **certifications professionnelles** enregistrées au répertoire national visé **[6]** n° 11, par les attestations de validation de **blocs de compétences** et par les **certifications et habilitations** enregistrées dans le répertoire spécifique présenté **[6]** n° 11 comprenant notamment la certification Cléa relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (C. trav. art. L. 6323-6, I modifié).

16 Comme aujourd'hui, sont également éligibles (C. trav. art. L. 6323-6, II modifié) :

- les actions de **validation des acquis de l'expérience** ;
- les **bilans de compétences** ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du **permis de conduire** des véhicules du groupe léger, la présente loi y ajoutant même les **poids lourds** ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux **créateurs ou repreneurs d'entreprises** ;
- les actions de formation destinées à permettre aux **bénévoles** et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; notons que, dans ce cas, seul le crédit acquis au titre du compte d'engagement citoyen peut être mobilisé.

Le départ en formation du salarié est simplifié

17 À compter du 1^{er} janvier 2019, le salarié doit **demandeur une autorisation** d'absence à l'employeur lorsque sa formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur doit **notifier sa réponse** dans des délais déterminés par décret (à paraître), l'absence de réponse valant acceptation (C. trav. art. L. 6323-17 modifié).

À l'heure actuelle, les modalités de départ du salarié en formation sont un peu plus complexes. Pour rappel, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur **sur le contenu et le calendrier** de la formation effectuée pendant le temps de travail, l'accord préalable sur le contenu n'étant toutefois pas requis au titre de certaines formations.

Un CPF « transition professionnelle » pour suivre les longues actions de formation

18 C'est l'une des grandes nouveautés. La loi instaure une modalité particulière de mobilisation du CPF en vue de suivre une action de formation visant à **changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle** (C. trav. art. L. 6323-17-1 nouveau). En pratique, les formations ainsi suivies sont souvent longues et étaient auparavant réalisées via le congé individuel de formation, qui est parallèlement abrogé (voir **[5]**).

Le salarié bénéficie d'un **congé spécifique** lorsque l'action est suivie durant le temps de travail. Avant d'obtenir ce congé, il doit bénéficier d'un **positionnement préalable** afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation (C. trav. art. L. 6323-17-1 nouveau).

Une condition d'ancienneté requise

19 Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une **ancienneté** minimale en qualité de salarié, déterminée par décret (à paraître). Cette condition d'ancienneté n'est toutefois **pas exigée** pour le travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du Code du travail, ni pour celui qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi (C. trav. art. L. 6323-17-2, I nouveau).

Le salarié est accompagné en vue de la présentation de son projet

20 Le projet de transition professionnelle du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés au **titre du conseil en évolution professionnelle** (**[9]** n°s 8 s.). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et lui propose un plan de financement (C. trav. art. L. 6323-17-2, II-al. 1 nouveau).

Le projet est ensuite **présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale** (n° 23). Celle-ci apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et donne son aval à la réalisation du projet dans une décision motivée et notifiée au salarié (C. trav. art. L. 6323-17-2, II-al. 2 nouveau).

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle seront précisées par décret en Conseil d'État (à paraître).

Quelle est la durée du projet de transition professionnelle ?

21 C'est simple, la durée du projet de transition professionnelle correspond à la **durée de l'action** de formation (C. trav. art. L. 6323-17-3 nouveau).

En tout état de cause, cette durée ne peut être imputée sur celle des **congés payés annuels**. Le projet est en outre **assimilé** à une période de travail pour la détermination desdits congés et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise (C. trav. art. L. 6323-17-4 nouveau).

Le salarié en CPF-TP a droit à une rémunération

22 Comme pour le bénéficiaire d'un congé individuel de formation, le salarié en projet de transition professionnelle a droit à une **rémunération minimale**. Déterminée par décret (à paraître), cette rémunération est **versée par l'employeur**, qui est ensuite remboursé par la commission visée n° 23 (C. trav. art. L. 6323-17-5 nouveau).

Le CPF-TP est géré par une commission spécifique

23 Contrairement au CPF de droit commun, qui est géré par la Caisse des dépôts et consignations (voir **[8]** n° 10), le CPF-TP relève de la compétence d'une **commission paritaire interprofessionnelle régionale**. Agréée par l'administration pour prendre en charge financièrement les actions de formation suivies dans le cadre de ce dispositif, cette commission est dotée de la personnalité morale et est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Signalons qu'elle est également chargée de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle dans la région. Les modalités de mise en œuvre de cette commission sont prévues par décret, à paraître (C. trav. art. L. 6323-17-6 nouveau).

[I] **À noter** En attendant la mise en place des commissions régionales, leurs missions sont assurées jusqu'au 31 décembre 2019 par les actuels organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Loi art. I-X).

Le titulaire du CPF devient le maître de son parcours de formation grâce à une application mobile

24 L'article L. 6323-8, I du Code du travail est consacré au **service dématérialisé gratuit** permettant au titulaire d'un CPF de connaître les droits qu'il a acquis, les formations éligibles ou encore les abondements auxquels il peut prétendre. Aujourd'hui, ce service prend la forme d'un portail internet (www.moncomp.teactivite.gouv.fr).

Cet article est modifié afin de permettre à ce service, en plus des missions d'information ci-dessus, d'assurer la **prise en charge de la formation dans son intégralité**, c'est à dire de l'inscription du salarié à la formation jusqu'au paiement des dispensateurs de formation. Autrement dit, le salarié peut

désormais financer l'action de formation qu'il a choisie sans passer par un intermédiaire (par exemple, l'employeur ou l'opérateur de compétences). Et c'est bien le souhait du législateur qui veut faire du titulaire du compte le maître de son évolution professionnelle.

Pour encourager l'utilisation de ce service, une **application mobile** devrait être mise en œuvre. Cette mesure, qui pourrait sembler secondaire, inquiète pourtant les organisations syndicales et patronales qui craignent de faire peser toute la responsabilité du parcours de formation sur les épaules des salariés. Des garde-fous devraient toutefois être prévus, selon la ministre du travail, Muriel Pénicaud.



R-II-23700 s. ; MS n° 38550 s.

3 Le plan de formation devient le plan de développement des compétences

Loi art. 8, 3°

1 En vertu de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Pour remplir cette **obligation générale de formation**, il peut proposer à ses salariés des actions participant au développement de leurs compétences, dont la mise en œuvre prend généralement la forme d'un plan dans lequel sont notamment fixés les objectifs et les priorités de formation ainsi que la liste des salariés à former.

2 Aujourd'hui, le régime applicable aux formations suivies dans le cadre du **plan de formation** diffère selon que l'action vise l'adaptation du salarié à son poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi, ou bien le développement des compétences.


À compter du 1^{er} janvier 2019, le plan de formation disparaît et laisse la place au **plan de développement des compétences**, dont les modalités d'application seront fixées par décret (à paraître). Ce changement de terminologie, cohérent avec la volonté du législateur d'axer sa réforme sur le développement des compétences, traduit surtout une modification du **régime applicable** aux heures de formation suivies dans le cadre du plan établi par l'entreprise.

3 Il est ainsi prévu que les **actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction**, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (C. trav. art. L. 6321-2 modifié). Les **autres actions de formation**, c'est-à-dire celles qui ne répondent pas à la définition ci-dessus, suivent en principe ce même régime, à l'exception de celles visées au n° 4.

4 Les actions de formation déterminées par **accord collectif** d'entreprise (ou, à défaut, de branche) peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixée par ledit accord. Cet accord peut également prévoir des contreparties pour compenser les charges de garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail (C. trav. art. L. 6321-6, 1^o modifié).

À défaut d'**accord** collectif, des actions de formation peuvent tout de même se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de (C. trav. art. L. 6321-6, 2^o modifié) :

- 30 heures par an et par salarié (au lieu de 80 heures aujourd'hui pour les actions de développement des compétences) ;
- 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année (au lieu de 5 % à l'heure actuelle pour les actions de développement des compétences).

 **À noter** Outre le régime applicable aux heures de formation, le nouveau plan de développement des compétences se différencie également de l'actuel plan de formation sur les 2 points suivants :

- d'une part, l'employeur n'a plus à définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des **engagements** auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (C. trav. art. L. 6321-8 abrogé) ;
- le salarié suivant une action de formation en dehors du temps de travail ne perçoit plus d'**allocation de formation** (C. trav. art. L. 6321-10 et L. 6321-12 abrogés).



R-II-4300 s. ; MS n° 38100 s.

4

La période de professionnalisation remplacée par un dispositif... assez similaire

Loi art. 28, II

La reconversion ou promotion par alternance est un nouveau mécanisme de formation semblable à la période de professionnalisation qu'il remplace à compter du 1^{er} janvier 2019.

1 Créée par la loi du 4 mai 2004, la période de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance ayant pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Constatant que ce mécanisme était **détourné de son objectif** initial, en ce qu'il serait souvent utilisé à la place du plan de formation ou du compte personnel de formation, le Gouvernement a souhaité sa disparition pure et simple. Toutefois, le Parlement prévoit finalement son **remplacement** par un dispositif similaire, mais dont la cible est plus strictement définie pour éviter tout abus : la reconversion ou promotion par alternance (RPA).

Ces dispositions doivent **entrer en vigueur** le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la parution des mesures réglementaires nécessaires à leur application.

Quel est l'objet de la RPA ?

2 La RPA a pour objet de permettre au salarié de **changer de métier** ou de profession ou de **bénéficier d'une promotion** sociale ou professionnelle par des actions de formation (C. trav. art. L 6324-1, al. 1^{er} réécrit).


Elle associe, d'une part, des **enseignements** généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes publics ou privés de formation, soit par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs **activités professionnelles** en relation avec les qualifications recherchées (C. trav. art. L 6324-5 réécrit).

Qui peut en bénéficier ?

3 Ce dispositif est ouvert aux (C. trav. art. L 6324-1, al. 2 réécrit) :

- salariés en contrat à durée indéterminée ;
- salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- sportifs et entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 222-2-3 du Code du sport.

Sont notamment visés les travailleurs dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail (C. trav. art. L 6324-1, al. 2 réécrit), plus précisément ceux dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret, à paraître (C. trav. art. L 6324-2 nouveau).


 **À noter** Selon le rapporteur de l'Assemblée nationale, le décret devrait prévoir que les salariés visés par ce nouveau dispositif seront ceux ayant une qualification inférieure ou égale au **niveau III** (soit le niveau de brevet de technicien supérieur).

Quelles sont les actions de formation qui y sont éligibles ?

4 La RPA est un dispositif de **formation en alternance**. Peuvent donc être suivies dans le cadre de ce mécanisme les actions d'**apprentissage** visées à l'article L 6313-6 du Code du travail (6^e n° 7) et celles qui sont éligibles au contrat de **professionnalisation** (C. trav. art. L 6324-2 nouveau). Il s'ensuit que ces actions sont **financées** par les opérateurs de compétences selon les modalités applicables à ces contrats en alternance (C. trav. art. L 6324-5-1 réécrit).

Comment se déroule l'action de formation ?

5 **Avant de partir** en RPA, le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Celui-ci doit être déposé auprès de l'administration comme un contrat d'apprentissage (11^e n° 10), sous réserve des adaptations nécessaires prévues par un décret, à paraître (C. trav. art. L 6324-6 réécrit).

 **À noter** Le législateur ne fixe **aucune durée minimale** de formation, contrairement à ce qui est prévu pour la période de professionnalisation (70 heures réparties sur 12 mois calendaires, sauf cas particuliers).

6 Dès lors qu'elle se déroule **pendant le temps de travail**, la formation donne lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (C. trav. art. L 6324-8 réécrit).

La RPA peut également être mise en œuvre en tout ou partie **en dehors** du temps de travail soit à l'initiative du salarié, soit à celle de son employeur. Dans ce dernier cas, l'accord écrit du travailleur est nécessaire (C. trav. art. L 6324-7 réécrit).

En tout état de cause, le salarié bénéficie pendant sa formation de la législation de la sécurité sociale relative à la **protection** en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (C. trav. art. L 6324-10).



R-II-26500 s. ; MS n°s 38500 s.


5 Les congés de formation sont supprimés sauf pour la VAE

Les actions suivies dans le cadre des congés de formation financées autrement

Loi art. 1, VI

1 La loi abroge, à compter du 1^{er} janvier 2019, le chapitre II du titre II du livre III de la sixième partie du Code du travail. Autrement dit, disparaissent à cette date le congé individuel de formation (CIF), le congé de bilan de compétences, le congé d'enseignement ou de recherche et le congé de formation pour les salariés de 25 ans et moins (congé jeune travailleur) ainsi que la formation hors temps de travail (FHTT) prévue à l'article L 6322-64 du même Code.

2 En pratique, les formations suivies dans le cadre de ces congés peuvent toujours être financées. En effet, le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation (CPF) (voir § 16). De même, les dispositions relatives à la FHTT ne sont plus nécessaires du fait de la prise en charge des frais de formation correspondants par la Caisse des dépôts et consignations au titre du CPF. En outre, les formations longues suivies dans le cadre du CIF ou du congé « jeunes travailleurs » ont vocation à être financées par le CPF « transition professionnelle » (voir § 18). Enfin, selon le législateur, le congé d'enseignement et de recherche correspond en fait à un accord entre le salarié et l'employeur pour lequel des dispositions législatives ne sont pas nécessaires.

 **À noter** Les organismes agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif), chargés à l'heure actuelle du financement de ces congés de formation, assurent jusqu'à leur terme la prise en charge financière des **congés accordés avant le 1^{er} janvier 2019**.

 R-II-12310 s. ; MS n° 38270 s.


Un droit individuel au congé pour VAE est instauré

Loi art. 6 bis A

3 Le législateur redéfinit le régime juridique du congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de l'adapter aux nouvelles modalités d'accès à la formation, notamment à la réforme du CPF.

Concrètement, **peu de changement** par rapport au droit actuel. Notons toutefois que l'article L 6422-1 du Code du travail, modifié par la loi, prévoit de manière expresse que ce congé « bénéficie » (et non plus « peut bénéficier ») au salarié qui fait valider son expérience, instaurant ainsi un véritable droit individuel à congé. L'employeur conserve malgré tout le pouvoir de le reporter pour raison de service selon des modalités prévues par décret (à paraître). Si la durée maximale de l'autorisation d'absence demeure fixée à 24 heures, il est précisé que cette durée s'apprécie désormais par session d'évaluation (et non plus par action de validation). Enfin, la durée maximale peut toujours être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification ; ce niveau est toutefois fixé par décret (à paraître) et non plus par la loi, comme c'est le cas aujourd'hui.

Prévues aux articles L 6422-1 à L 6422-6 du Code du travail, ces dispositions **entrent en vigueur** le 1^{er} janvier 2019.

 **À noter À titre expérimental**, jusqu'au 31 décembre 2021, les actions de VAE peuvent avoir pour objet d'acquies un ou plusieurs **blocs de compétences** au sens visé § 10. Le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et son cahier des charges doivent être définis par arrêté (à paraître). Ces actions peuvent contribuer, le cas échéant, au positionnement préalable de l'action de formation suivie dans le cadre du CPF « transition professionnelle » visé § 18 s.

 R-II-22450 s. ; MS n° 38405

6 Définition, certification, qualité... du neuf pour les actions de formation

À compter du 1^{er} janvier 2019, les dispositifs de la formation professionnelle peuvent être utilisés dans le but de réaliser une action de formation, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience ou une action d'apprentissage. Et c'est tout.

1 Le livre III de la sixième partie du Code du travail est intitulé « Formation professionnelle », et non plus « Formation professionnelle continue ». Cette légère modification peut sembler anodine, mais marque la volonté du législateur d'élargir le champ d'application de la formation professionnelle en y incluant les actions d'apprentissage.

Dans un souci de simplification, la loi donne une nouvelle définition de l'action de formation et rationalise son périmètre. Les parlementaires en profitent enfin pour rénovier la certification professionnelle et renforcer le contrôle de la qualité des formations.

Le champ de la formation professionnelle est étendu et simplifié

Loi art. 4


2 Le législateur a décidé à la fois d'étendre mais aussi de simplifier le champ d'application de la formation professionnelle. Simplifier, car il supprime l'actuelle longue liste des catégories d'actions de formation des articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail. Étendre, car il y intègre les actions d'apprentissage, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

En pratique, à compter du 1^{er} janvier 2019, les actions entrant dans le champ de la formation sont celles qui participent au développement des compétences et sont au nombre de 4 (C. trav. art. L. 6313-1 modifié) :

- action de formation (n° 3) ;
- bilan de compétences (n° 5) ;
- validation des acquis de l'expérience (n° 5) ;
- action de formation par l'apprentissage (n° 6 s.).

Une nouvelle définition de l'action de formation

3 La loi définit l'action de formation comme un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être suivie en tout ou partie à **distance** ou bien encore en **situation de travail**, dans des conditions prévues par décret, à paraître (C. trav. art. L. 6313-2 modifié).

 **À noter** À l'heure actuelle, l'action de formation ne bénéficie pas d'une **définition propre dans le Code du travail**. Seul l'article L. 6353-1 de ce Code précise les conditions que doit remplir une telle action pour faire l'objet d'une convention de formation entre un acheteur et un organisme dispensateur. Ce vide est donc comblé par la présente loi, qui modifie en conséquence l'article L. 6353-1 précité afin que ce texte renvoie désormais à la définition de l'article L. 6313-1 du Code du travail (Loi art. II-VII, 12°).

4 Il est assigné à l'action de formation 4 **objectifs** (C. trav. art. L. 6313-3 modifié) :


- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un **emploi** ;
- favoriser l'**adaptation** des travailleurs à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, assurer leur **maintien** dans l'emploi, participer au **développement** de leurs compétences et permettre l'**acquisition** d'une qualification plus élevée ;

- **réduire**, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les **risques** résultant d'une **qualification inadaptée** à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité dans leur entreprise ou en dehors et permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'**accéder à des emplois** exigeant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- favoriser la **mobilité** professionnelle.

Le bilan de compétences et la VAE toujours au rendez-vous


5 À côté de l'action de formation stricto sensu, figurent toujours dans le champ de la formation professionnelle le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Prévue aujourd'hui à l'article L. 6313-10 du Code du travail, la définition du **bilan de compétences** n'est pas modifiée mais recodifiée à l'article L. 6313-4 du même Code. Une nouveauté toutefois : le bénéficiaire du bilan n'est plus le seul destinataire du document de synthèse, celui-ci pouvant être désormais transmis au conseil en évolution professionnelle.

L'action de VAE, dont les modalités pratiques prévues par le Code de l'éducation sont inchangées, est définie comme celle ayant pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles visé au n° 11 (C. trav. art. L. 6313-5 modifié).

 **À noter** Comme aujourd'hui, le bilan de compétences et l'action de VAE peuvent être réalisés, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du **plan de développement des compétences** de l'entreprise (L. 6313-5) ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son **compte personnel de formation** (voir L. 6313-16). En revanche, seule l'action de VAE peut désormais être suivie dans le cadre d'un **congé de formation**. En effet, celui dédié au bilan de compétences a été abrogé par la présente loi (voir L. 6313-5).

L'action d'apprentissage entre dans le champ de la formation

6 Principale nouveauté, l'action d'apprentissage forme la **quatrième action de développement des compétences** et ne constitue donc plus une catégorie à part exclue du champ d'application de la formation professionnelle. Le législateur en profite pour créer un dispositif de préparation à l'apprentissage.


 **À noter** À partir du 1^{er} janvier 2020, pour une durée de 3 ans, les actions de formation par apprentissage peuvent être mises en œuvre à **titre expérimental dans des établissements pénitentiaires** afin de permettre à des détenus âgés de 29 ans révolus au plus d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (Loi art. 12).

7 En pratique, l'**objet principal** de l'apprentissage figure toujours dans le livre II de la sixième partie du Code du travail consacré au contrat d'apprentissage. Il est de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation

générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé au n° 11 (Loi art. 11, II ; C. trav. art. L. 6211-1 modifié).

Mais il est complété par **4 nouveaux objectifs** réalisables dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle (C. trav. art. L. 6313-6 modifié) :

- permettre aux apprentis d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (n° 11) ;
- dispenser aux titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

 **À noter** La loi simplifie par ailleurs le régime du **contrat d'apprentissage**, notamment en ce qui concerne l'entrée en apprentissage, la conclusion du contrat et sa rupture : voir [II](#).

8 Afin de faciliter l'atteinte de ces objectifs, la loi instaure un nouveau mécanisme de **préparation à l'apprentissage** inséré à l'article L. 6313-6 du Code du travail. Celui-ci a pour **objet** d'accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage. Il doit leur permettre de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Accessible en amont d'un contrat d'apprentissage et **mise en œuvre** par l'État, cette action de préparation est organisée par les centres de formation d'apprentis ou par des organismes et établissements déterminés par arrêté interministériel (à paraître). Les bénéficiaires sont obligatoirement affiliés à un régime de **sécurité sociale** et peuvent bénéficier d'une **rémunération** prise en charge par l'État en application de l'article L. 6341-1 du Code du travail.

La certification professionnelle est réorganisée


Loi art. 31

9 Aujourd'hui, la certification professionnelle (CP) est gérée par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Celle-ci est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019 par la présente loi, qui **abroge** l'article L. 335-6 du Code de l'éducation régissant ce dispositif.

À cette date, la certification professionnelle est confiée à **France compétences** ([II](#), n° 5) et son nouveau régime, présenté brièvement ci-après, est déplacé dans le Code du travail aux articles L. 6113-1 à L. 6113-10.


10 Les CP permettent une **validation des compétences** et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont **définies par des référentiels** d'activités (description des situations de travail, des activités exercées, des métiers ou emplois visés), de compétences (identification des compétences et des connaissances qui en découlent) et d'évaluation (définition des critères et des modalités d'évaluation des acquis).

Classées par niveau de qualification et domaine d'activité, les CP sont constituées de **blocs de compétences**, définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évalués et validés.

 **À noter** Ces blocs de compétences peuvent être délivrés aux **personnes handicapées** ayant suivi une formation technologique ou professionnelle sans obtenir le diplôme ou le titre délivré par l'État (Loi art. 32 ; C. éduc. art. L. 112-2 modifié).

11 En pratique, France compétences a pour mission d'établir et d'actualiser :

- le **répertoire national** des certifications professionnelles (RNCP), déjà existant, dans lequel sont enregistrés les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État et les certificats de qualification professionnelle ;
- le **répertoire spécifique** des certifications et des habilitations (RSCH), qui remplace l'actuel inventaire pour le recensement des compétences et des connaissances transversales, dans lequel figurent les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux CP, qui peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de CP.

 **À noter** Tous ces titres, diplômes ou certificats sont enregistrés dans les répertoires ci-dessus pour une **durée de 5 ans**. Jusqu'à présent, aucune durée limite de validité n'était prévue.

12 La loi en profite pour redéfinir les **formations certifiantes** afin de tenir compte de la réorganisation des règles de la CP. Ce sont donc désormais celles qui sont sanctionnées soit par une certification enregistrée dans l'un des 2 répertoires visés n° 11, soit par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens indiqué n° 10. Les formations ne remplissant pas ces conditions ne sont pas considérées comme certifiantes mais elles peuvent tout de même faire l'objet d'une **attestation** dont le titulaire peut se prévaloir (C. trav. art. L. 6313-7 modifié).

Le contrôle de la qualité des actions de formation est renforcé

Loi art. 6

13 Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les organismes financeurs d'actions de formation doivent s'assurer de la capacité des prestataires, qu'ils financent, à **dispenser une formation de qualité**, conformément à l'article L. 6316-1 du Code du travail. L'article 5 de la présente loi renforce cette obligation de contrôle à compter du 1^{er} janvier 2019.

D'abord, la **liste des organismes financeurs** est actualisée pour tenir compte des modifications apportées par le législateur en la matière. Ainsi, outre à l'État, aux régions, à Pôle emploi et à l'Agefiph, l'obligation de contrôle de la qualité s'impose désormais également aux opérateurs de compétences (en lieu et place des actuels organismes collecteurs Opca/Octa), à la Caisse des dépôts et consignations (financier du compte personnel de formation) et à la commission paritaire interprofessionnelle régionale chargée du CPF « transition professionnelle » (C. trav. art. L. 6316-1 modifié).

14 Plus important, les **prestataires** de formation doivent dorénavant être **certifiés** par un organisme dédié (C. trav. art. L. 6316-2 nouveau). Un **référentiel national** déterminé par décret (à paraître) pris après avis de France compétences fixe les indicateurs d'appréciation des critères de qualité ainsi que les modalités d'audit associées qui doivent être mises en œuvre. C'est notamment au regard de ce référentiel que les financeurs doivent procéder à des contrôles afin de s'assurer de la qualité des formations effectuées par ces prestataires (C. trav. art. L. 6316-3 nouveau).

7 Le financement de la formation professionnelle et de l'alternance est aménagé

Contrairement au vœu initial du Gouvernement, le financement de la formation professionnelle et de l'alternance n'est pas bouleversé. Seuls quelques aménagements sont à signaler, notamment en matière de taxe d'apprentissage.

I Lors de la présentation de son projet de réforme de la formation professionnelle, le Gouvernement avait annoncé une petite révolution en matière de financement : la **fusion** de la participation-formation continue et de la taxe d'apprentissage (FR 25/18 ¹⁶, n^{os} 15 s. p. 32). Mais l'idée a fait long feu. Si la loi conserve tout de même le principe d'une contribution unique, celle-ci se divise toujours en deux régimes distincts correspondant sensiblement à ceux actuellement en vigueur.

En pratique, à compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises participent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'alternance, d'une part, en finançant directement des actions de formation au profit de leurs salariés, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, et, d'autre part, en versant (C. trav. art. L 6131-1 à L 6131-3 nouveaux) :

- une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage (n^{os} 2 s.) ;
- une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), déjà existante, dont le régime est modifié à la marge (n^{os} 18 s.) ;
- une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (n^o 21).

Un **décret** en Conseil d'État doit déterminer les dispositions d'application, notamment l'organisation, les modalités et les critères d'affectation ainsi que les modalités et conditions de recouvrement des différentes contributions.

Une contribution unique... à deux régimes distincts

Loi art. 37

La contribution à la formation professionnelle est peu modifiée

2 La contribution à la formation professionnelle (CFP) constitue le **premier régime** de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Concrètement, la CFP est similaire à la participation-formation continue dont sont aujourd'hui redevables les employeurs.

Le taux et l'assiette de la contribution sont inchangés

3 Les entreprises s'acquittent de la CFP par le versement à l'organisme collecteur visé n^o 17 d'une somme calculée en **pourcentage du revenu d'activité** retenu pour le calcul des cotisations sociales. Ce taux est fixé, comme aujourd'hui, à

0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour celles atteignant ou dépassant cet effectif. Ne rentrent toutefois pas dans l'assiette de la CFP des entreprises (quel que soit leur effectif) les **rémunérations exonérées** de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du CGI. Les employeurs de moins de 11 salariés sont en outre exonérés de la CFP sur les rémunérations versées à leurs apprentis (C. trav. art. L 6331-1 et L 6331-3 réécrit).

À noter Les entreprises de **travail temporaire** d'au moins 11 salariés sont assujetties à un taux de CFP de 1,30 % (C. trav. art. L 6331-5 réécrit).

4 Comme aujourd'hui, un **mécanisme de neutralisation de l'effet de seuil** est prévu. Ainsi, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés restent soumis, pour cette année et les 2 années suivantes, à l'obligation de financement incombant aux entreprises de moins de 11 salariés (C. trav. art. L 6331-7 réécrit). Ainsi, les employeurs qui atteindront les 11 salariés en 2019 resteront redevables d'une contribution égale à 0,55 % de la masse salariale au titre de 2019, 2020 et 2021.

À noter Sans doute qu'un régime progressif sera instauré pour la **période postérieure** à la 3^e année, la loi renvoyant à un décret (à paraître) le soin de déterminer « les modalités de calcul des réductions de versement » de la contribution. Une telle mesure est déjà applicable à l'heure actuelle. En effet, l'article R 6331-12 du Code du travail prévoit que pour les 4^e et 5^e années le calcul de la contribution au taux de 1 % s'effectue sur une assiette abattue de respectivement 30 % et 10 %.

Signalons enfin que ce mécanisme de limitation de l'effet de seuil ne devrait pas être affecté par la **loi Pacte** en cours de discussion devant le Parlement (voir FRS 15/18 ¹⁵, p. 32).

5 Toutefois, le mécanisme ci-dessus **ne s'applique pas**, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins 11 salariés au cours de l'une des 3 années précédentes (C. trav. art. L 6331-8 réécrit).

Une nouvelle répartition des fonds collectés entre les différents dispositifs de formation

6 Les sommes collectées selon les modalités visées n^o 17 sont versées à France compétences (⁸ n^{os} 2 s.). Elles sont **dédiées au financement** de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, de la formation des demandeurs d'emploi et du compte personnel de formation (C. trav. art. L 6331-2 et L 6331-4 réécrits).

À noter La répartition de la contribution versée par les entreprises de **travail temporaire** est déterminée par un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche (C. trav. art. L 6331-5 réécrit).

Clap de fin pour les accords de gestion interne du CPF

7 La loi met un terme au mécanisme de gestion interne du compte personnel de formation (CPF) par les **entreprises d'au moins 11 salariés** qui leur permettait d'imputer les dépenses consacrées à ce dispositif sur le montant de leur contribution dans la limite de 0,2 % (C. trav. art. L 6331-10 et L 6331-11 abrogés). Il est donc mis fin, à compter du 1^{er} janvier 2019, aux effets des accords d'entreprise conclus en ce sens. À cette date, les fonds que l'employeur n'a pas consacrés au financement du CPF doivent être reversés au Trésor public selon les modalités prévues à l'article L 6331-28 du Code du travail dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2018.

La taxe d'apprentissage est réaménagée : elle est désormais divisée en deux fractions

8 Le **second régime** de financement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance est composé de la taxe d'apprentissage visée à l'article L 6241-1 du Code du travail, qui reste régie par les articles 1599 ter A à 1599 ter M du CGI.

L'article 37 de la loi conserve le mécanisme d'exonération de la taxe d'apprentissage lié au versement de **dépenses libératoires** mais réaménage celle-ci selon deux fractions, au lieu de trois (n^{os} 10 s.). Les **modalités de recouvrement** de la taxe sont également modifiées (n^{os} 15 s.).

Le **champ d'application** de la taxe (et notamment les exonérations prévues en faveur des professions des secteurs associatif, agricole et libéral), son **taux** (0,68 % ; 0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle), son **assiette** calculée sur une base identique à celle des cotisations de sécurité sociale du régime général (ou du régime agricole pour les employeurs de salariés agricoles visés à l'article L 722-20 du Code rural et de la pêche maritime), ainsi que ses modalités de **contrôle et de contentieux** ne sont **pas modifiés**.

9 Actuellement, la taxe d'apprentissage est divisée en **trois fractions**. La première, dénommée « **fraction régionale pour l'apprentissage** », doit être versée au Trésor public et représente 51 % du montant de la taxe. La deuxième, égale à 26 % du montant de la taxe due et dénommée « **quota** », est également réservée à l'apprentissage. Les entreprises peuvent se libérer du quota, après versement de la « **fraction régionale pour l'apprentissage** », par des concours financiers aux centres de formation des apprentis (CFA) et sections d'apprentissage. La dernière (le solde), qui représente 23 % du montant de la taxe, est qualifiée de « **hors-quota et hors fraction régionale** ». Sous réserve d'avoir satisfait au versement des fractions précédentes, les employeurs peuvent s'en libérer par le biais de certaines dépenses exposées en faveur des formations technologiques ou professionnelles initiales, dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

L'ensemble de ces versements et dépenses doit être effectué, par l'intermédiaire d'un **organisme collecteur** unique de la taxe choisi par l'employeur, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des rémunérations. À défaut, les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage doivent effectuer auprès du **service des impôts des entreprises**, au plus tard le 30 avril, un versement de régularisation égal au double du montant de la taxe restant dû.

La première fraction de la taxe sera destinée au financement de l'apprentissage

10 La première fraction de la taxe d'apprentissage, destinée au financement de l'apprentissage, sera égale à **87 %** du montant de la taxe (C. trav. art. L 6241-2, 1 nouveau).

En régime définitif, cette fraction sera **directement recouvrée par les Urssaf**, les caisses générales de sécurité sociale (outre-mer) ou les caisses de la Mutualité sociale agricole, puis reversée au nouvel établissement public France compétences, chargé de répartir et de gérer le financement des différentes actions de formation (n^o 4). Des modalités dérogatoires de recouvrement sont toutefois prévues à titre transitoire (voir n^{os} 15 s.).

11 Afin de satisfaire à cette obligation de financement, les entreprises qui disposent d'un **service de formation dûment identifié**, accueillant leurs apprentis, pourront **déduire** de cette première fraction de la taxe le montant des **dépenses relatives aux formations délivrées** par ce service (dépenses afférentes aux coûts pédagogiques, au fonctionnement direct du service, etc.), ainsi que les versements destinés à financer le **développement d'offres nouvelles** de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de ces mêmes entreprises. Les conditions de mise en œuvre de ces déductions, qui feront l'objet d'un **plafonnement**, seront précisées par décret.


Selon l'exposé des motifs, l'objectif de cette mesure est de faciliter la mobilisation directe des entreprises pour l'apprentissage, au travers du développement en interne des CFA ou la création de sections nouvelles d'apprentissage par des CFA existants, et d'inciter les entreprises à développer des formations par apprentissage en lien immédiat avec leurs propres besoins de compétences.

La seconde fraction de la taxe se substituera globalement à l'ancienne fraction « hors-quota »


12 La seconde fraction (le solde), soit **13 %** du montant de la taxe d'apprentissage, sera destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur auprès de certains organismes afin de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage (C. trav. art. L 6241-2, II nouveau).

13 Les employeurs pourront ainsi imputer sur cette seconde fraction de la taxe, qui se substituera à l'ancienne fraction « hors-quota et hors fraction régionale » en reprenant globalement les dépenses et les établissements de formation éligibles à cette ancienne fraction de la taxe, les **dépenses libératoires** suivantes (C. trav. art. L 6241-4 nouveau) :

- les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles (au sens défini TPS-II-6740), hors apprentissage, et l'insertion professionnelle (dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire) ;
- les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. On notera que la référence au « matériel à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation », retenue pour l'ancienne fraction « hors-quota et hors fraction régionale » par l'article L 6241-8, 2^o du Code du travail, a été modifiée dans un objectif de simplification, cette connotation qualitative ayant été jugée trop restrictive et difficile à apprécier ;
- la créance accordée aux entreprises assujetties à la CSA employant plus de 5 % d'alternants (dans les mêmes conditions que pour la CSA actuelle : TPS-II-6980 s.).

 **À noter** Les **frais de stages** en milieu professionnel en vue de la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, qui sont actuellement pris en compte dans la limite de 3 % du montant de la taxe (TPS-II-6920 s.), ne sont pas expressément repris dans la liste des dépenses libératoires imputables sur la seconde fraction de la taxe.

14 Les établissements de formation habilités à percevoir la seconde fraction de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1^{er} tiret du n° 13 sont ceux déjà habilités à percevoir l'ancienne fraction « hors-quota et hors fraction régionale » de la taxe (C. trav. art. L 6241-9 et L 6241-10 ; TPS-II-7050 s.). Sont toutefois ajoutés à cette liste les **groupements agissant pour le compte des établissements publics ou privés de l'enseignement supérieur**, ainsi que les **écoles de production** visées au nouvel article L 443-6 du Code de l'éducation (C. trav. art. L 6241-5 nouveau).

 **À noter** Le **montant** des dépenses libératoires **versé par les employeurs** aux organismes figurant sur une liste établie, pour trois ans, par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers, visés au 13° du nouvel article L 6241-5, sera **limité**. Il ne pourra pas dépasser 30 % du montant dû au titre de la seconde fraction de la taxe (fixée à 13 %), soit 1,3 % du montant de la taxe d'apprentissage. Signalons également que les **établissements d'enseignement supérieur consulaire**, qui étaient déjà habilités à percevoir la fraction « hors-quota et hors fraction régionale » de la taxe en tant qu'établissements gérés par une chambre consulaire (Loi 2015-1786 du 29-12-2015 art. 38, III), sont désormais expressément visés par le nouvel article L 6241-5 précité.


Une entrée en vigueur de la contribution unique en plusieurs étapes

15 La collecte de la participation-formation continue et de la taxe d'apprentissage (ainsi que de la CSA) dues au titre des **rémunérations versées en 2018** (versements et dépenses à effectuer avant le 1^{er} mars 2019) reste assurée par les organismes collecteurs actuels. Ces contributions sont contrôlées, gérées et affectées dans les conditions actuellement en vigueur.

16 Les deux régimes distincts composant la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance seront en principe applicables à compter du 1^{er} janvier 2019, conformément à l'article 46 de la loi, et s'appliqueront donc aux **rémunérations versées en 2019** (voir toutefois n° 17 en ce qui concerne la taxe d'apprentissage).

17 Comme déjà indiqué, les sommes dues au titre de la participation-formation continue et de la première fraction de la taxe d'apprentissage (ainsi que de la CSA) seront désormais **recouvrées par les Urssaf**, les caisses générales de sécurité sociale (outre-mer) ou les caisses de la Mutualité sociale agricole. Toutefois, par **dérogation**, la collecte de ces contributions sera assurée, dans un **premier temps**, par les **opérateurs de compétences**, créés par la présente loi en remplacement des anciens organismes collecteurs (8, n°s 2 s.), du 1^{er} janvier 2019 à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance prévue par l'article 41 de la loi (qui habilite le Gouvernement à prendre dans un délai de 18 mois à compter de la promulgation de la loi, toute mesure relevant du domaine législatif afin d'organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle par les organismes chargés du recouvrement de ces contributions) ou au plus tard le 31 décembre 2020. **À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant**, la contribution concernée sera majorée de l'insuffisance constatée. Comme dans le régime actuel,

l'employeur sera alors tenu d'effectuer, auprès du **Trésor public**, le versement de régularisation correspondant, accompagné d'un bordereau dédié, au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle du versement des rémunérations.

 **À noter** Toutefois, selon le C du III de l'article 37 de la loi, **aucune taxe d'apprentissage** ne sera due **au titre des rémunérations versées en 2019**. **À partir de 2020**, la collecte de la taxe a en effet vocation à être effectuée au titre de l'année en cours (Rapport Sén. n° 609 p. 12). La collecte de la taxe devrait donc être effectuée en 2020 au titre des rémunérations versées en 2020, pour financer les dépenses d'apprentissage de cette même année, selon des modalités qui restent à préciser.



R-II-29000 s. ; MS n°s 38800 s.
TPS-II-1 s. ; MF n°s 73640 s.
TPS-III-29000 s. ; MF n°s 73800 s.

Les modalités de calcul de la CSA sont modifiées à la marge

Loi art. 37

18 La réforme du système de financement de la formation professionnelle mise en œuvre par la loi conserve globalement le régime actuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due, le cas échéant, par les **entreprises de 250 salariés et plus** redevables de la taxe d'apprentissage (CGI art. 1609 quinovies ; TPS-II-15000 s.). Toutefois, outre de nouvelles **modalités de recouvrement** (déjà indiquées aux n°s 15 s.), les règles de détermination des seuils d'assujettissement et d'exonération de cette contribution sont légèrement modifiées.

19 Actuellement, la CSA est due par les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage dont le nombre annuel moyen de **salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle** (salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche) est **inférieur à 5 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Sont toutefois exonérées de la CSA les entreprises dont l'effectif annuel moyen de **salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** est **supérieur ou égal à 3 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise et qui connaissent, d'une année sur l'autre, une progression du nombre de ces salariés dans les conditions prévues aux trois derniers alinéas de l'article 1609 quinovies, I du CGI (TPS-II-15800 s.).

20 Il est prévu que le nombre de **salariés embauchés en contrat à durée indéterminée** par l'entreprise à l'issue d'un **contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** devra désormais être également retenu pour l'appréciation du quota de 5 % et du seuil de 3 % susvisés, pendant **l'année suivant la fin du contrat** de professionnalisation ou d'apprentissage.

Selon l'exposé des motifs, ces nouvelles modalités de calcul de la CSA ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, en incitant les entreprises à les intégrer dans leur personnel salarié à l'issue dudit contrat afin d'éviter d'être soumises à cette contribution.



TPS-II-15000 s. ; MF n°s 73745 s.

Une contribution pour financer le CPF des salariés en CDD

Loi art. 37

21 Avant la présente réforme, les employeurs de salariés en contrat à durée déterminée étaient redevables d'une **contribution spécifique** de 1 % des rémunérations versées à cette catégorie de travailleurs dédiée au financement de leurs congés de formation. Ces derniers étant abrogés par ailleurs (voir 5), la loi prévoit le remplacement à compter du 1^{er} janvier 2019 de cette contribution CIF-CDD par une autre dédiée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés. Toujours fixée à 1 %, la contribution CPF-CDD n'est pas due pour les contrats déterminés par décret (à paraître) et pour ceux conclus avec des salariés saisonniers (C. trav. art. L 6331-6 réécrit).



R-II-36000 s. ; MS n° 39090
TPS-III-36000 s. ; MF n° 74090

Mesures diverses et de coordination

Loi art. 37, 38 et 42

22 La loi supprime les dispositions des articles L 6241-6 à L 6241-12 du Code du travail (taxe d'apprentissage) et des articles 235 ter C à 235 ter KM du CGI (participation-formation continue), désormais devenues sans objet, et procède à diverses mesures de coordination afin de substituer les nouvelles références du Code du travail aux anciennes, dans différents codes et textes.

Sont notamment abrogés les articles 231 bis T et 237 quinquiés du CGI (**exonération** de taxe sur les salaires et déduction pour l'impôt sur le revenu ou les sociétés des contributions versées par l'employeur aux **fonds d'assurance-formation**), ces dispositions étant déjà expressément prévues à l'article L 6332-8 du Code du travail.

De même, les articles 1678 quinquiés et 1679 bis B, 4 du CGI relatifs aux **modalités de recouvrement** de la taxe d'apprentissage et de la participation-formation continue sont également supprimés, un dispositif de majoration similaire en cas de versement insuffisant de ces contributions étant prévu, on le rappelle, pendant la période transitoire (n° 17).

Signalons, enfin, que les exonérations de taxe d'apprentissage prévues en faveur des **rémunérations versées aux apprentis** dans des entreprises de moins de 11 salariés ainsi que les rémunérations versées par des organismes d'intérêt général **aux personnes recrutées** pour la durée de **manifestations de bienfaisance ou de soutien**, actuellement prévues par l'article 20 de la loi 88-1149 du 23 décembre 1988, sont désormais codifiées à l'article 1599 ter C du CGI.

23 Il est également procédé à quelques adaptations et aménagements des règles relatives à certaines **contributions spécifiques**.

Ainsi, le taux de la contribution à la formation due par les **employeurs du bâtiment et des travaux publics** n'est plus fixé par la loi mais doit l'être par un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur (C. trav. art. L 6331-38 modifié). Toutefois, afin de laisser le temps aux partenaires sociaux de négocier, des **taux dérogatoires** sont fixés par le législateur pour 2019 : 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment ; 0,22 % pour les entreprises relevant du secteur des travaux publics (Loi art. 18, III).

Autre changement, le taux minimal de la contribution à la formation versée par les **employeurs d'intermittents** du spectacle passe de 2 % à 2,68 % des salaires versés à ces derniers (C. trav. art. L 6331-55 modifié). La répartition des fonds collectés entre les différents dispositifs de formation doit en outre respecter de nouveaux minima : 0,35 % au titre du CPF ; 1,10 % au titre de l'aide au développement des compétences ; 0,10 % au titre de la formation des demandeurs d'emploi (C. trav. art. L 6331-56 modifié).

Par ailleurs, l'article L 6331-60 du Code du travail régissant la contribution à la formation due par les **particuliers employeurs** est modifié afin de tenir compte du remplacement des organismes paritaires collecteurs agréés par des opérateurs de compétences (8^e n° 7 s.) et les articles L 6331-63 et L 6331-64 du même Code relatifs aux **employeurs de la pêche maritime** sont abrogés.

24 Enfin, l'article 21 de la loi coordonne les règles applicables en matière de contrôle administratif et financier pour tenir compte notamment du changement de statut des centres de formation d'apprentis, de la modification de l'architecture financière, du renforcement du rôle de la Caisse des dépôts et consignations en matière de CPF ou encore de la création des opérateurs de compétences.

8 La gouvernance nationale de la formation fait peau neuve


1 À l'heure actuelle, la formation professionnelle tout au long de la vie est gouvernée en France par de nombreuses institutions différentes. Dans un **souci de simplification**, la loi prévoit de remplacer l'ensemble des institutions paritaires par un organe unique, dont la mission principale est de répartir les fonds de la formation entre les différents financeurs. Elle fait en outre de l'Urssaf le principal collecteur des contributions dues au titre de la formation par les entreprises et transforme en conséquence les actuels organismes collecteurs en opérateurs de compétences. Enfin, le rôle de la Caisse des dépôts et consignations en matière de compte personnel de formation est renforcé. Nous présentons brièvement ci-après ces **principaux organismes**.

La gouvernance nationale de la formation est confiée à France compétences

Loi art. 36

2 Aujourd'hui, la gestion nationale du système de la formation professionnelle en France relève de **nombreux opérateurs différents**. Citons, notamment, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Cnefop), le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ou encore la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Devenue complexe et illisible, cette gouvernance nationale de la formation est réformée de manière substantielle en vue de la confier, **à partir du 1^{er} janvier 2019**, à un **nouvel organe unique** : France compétences.

 **À noter** Si le Cnefop, dont les missions sont réparties entre France compétences et la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), est supprimé au niveau national, les **comités régionaux** de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) sont maintenus (C. trav. art. L 6123-3 et L 6123-4 modifiés). En revanche, les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Coparef), déclinaison territoriale du Copanef, disparaissent.

3 France compétences est une **institution nationale publique** dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière (C. trav. art. L 6123-5 modifié), dirigée par un directeur général et administrée par un conseil d'administration (C. trav. art. L 6123-6 modifié). Ce dernier est **composé** de représentants de l'État, des régions, des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et de plusieurs personnalités qualifiées, désignées par les ministres en charge de la formation professionnelle, l'éducation nationale, l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation (C. trav. art. L 6123-7 modifié).

4 Ce nouvel organisme a pour **principale mission** de verser aux organismes financeurs des actions de formation les fonds qu'il reçoit à cet effet de la part des Urssaf, qui deviennent le collecteur principal des contributions versées par les entreprises (voir n° 6).

Ainsi, il **reverse**, selon des modalités fixées par décret (à paraître), des sommes (C. trav. art. L 6123-5 modifié) :

- aux opérateurs de compétences (n° 7 s.) pour le financement du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, de l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance) et de l'aide au permis de conduire :

- à la Caisse des dépôts et consignations (n° 10) pour le financement du compte personnel de formation (CPF) ;
- aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement des projets de transition professionnelle suivis dans le cadre du CPF (voir 2 n° 23) ;
- à l'État pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- aux régions pour le financement des centres de formation des apprentis.

5 Parmi ses **autres missions**, France compétences est notamment chargée (C. trav. art. L 6123-5 modifié) :

- d'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle ;
- de contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation et d'émettre un avis sur le référentiel national visé 6 n° 14 ;
- d'établir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique 6 n° 11).

Les Urssaf deviennent le principal collecteur des fonds de la formation


6 À compter du **1^{er} janvier 2019**, les Urssaf sont **progressivement** chargées de collecter les contributions de la formation professionnelle et de l'alternance **en lieu et place** des actuels organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa). Pour en savoir plus : voir 7 n° 17.

Les opérateurs de compétences remplacent les organismes collecteurs (Opca/Octa)

Loi art. 39

7 Délestés de leur mission de collecte des fonds de la formation professionnelle, les actuels organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) deviennent, **à compter du 1^{er} janvier 2019**, des opérateurs de compétences (Opco).

Doté d'une compétence nationale, l'Opco doit toujours être **agréé par l'État** en fonction, notamment, de sa capacité financière, de la cohérence et de la pertinence économique de son champ d'intervention, de son mode de gestion paritaire ou encore de l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance et à la publicité de ses comptes. En tout état de cause, l'agrément ne lui est accordé, comme aujourd'hui, que si le montant des contributions qu'il gère (et non plus qu'il collecte) est supérieur à un montant fixé par décret en Conseil d'État, à paraître (C. trav. art. L 6332-1-1 modifié).

 **À noter** La **validité des agréments** délivrés aux Opca/Octa avant le 31 décembre 2018 expire au plus tard le 1^{er} avril 2019. Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ d'application de l'accord doit être pris, selon des modalités déterminées par décret (à paraître), au plus tard à cette même date. En l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative avant le 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche concernée un Opco agréé (Loi art. 19-III).

8 S'il perd son rôle de collecteur des contributions, l'Opco conserve néanmoins la plupart des autres missions dévolues aux Opca/Octa, sous réserve des nécessaires adaptations liées à la réforme de dispositifs d'accès à la formation. À ce titre, avec les fonds que lui verse France compétences, il a pour mission de prendre en charge (C. trav. art. L. 6332-1-3, I modifié) :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ;
- les actions de reconversion ou promotion par l'alternance visées 4 ;
- les coûts de formation engagés, pendant une durée maximale de 2 ans, pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, si un accord de branche le prévoit.

9 En revanche, l'Opco n'assure **aucun financement**, direct ou indirect, des **organisations syndicales** de salariés et des **organisations professionnelles d'employeurs**, mais il peut rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de leurs organes de direction (C. trav. art. L. 6332-1-3, II modifié).

La Caisse des dépôts et consignations devient l'organisme financeur du CPF

Loi art. 1^{er}

10 **Institution financière publique** créée en 1816, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) est chargée de la **gestion** du compte personnel de formation (CPF) depuis son instauration le 1^{er} janvier 2015.

Ce rôle de « référent CPF » est confirmé et renforcé par le législateur qui lui accorde en plus le statut d'organisme financeur du CPF. Sont successivement détaillées aux articles L. 6333-1 à L. 6333-7 de ce Code, auparavant attribués aux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif), les missions de la CDC et les modalités de gestion du CPF.

Ces dispositions **entrent en vigueur** le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la parution à cette date des décrets nécessaires à leur application.



9 Une amélioration des mesures d'accompagnement de la carrière du salarié

1 Le législateur ne bouleverse pas les dispositifs déjà en place en matière d'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés mais prévoit quelques aménagements visant à améliorer leur efficacité. Il est ainsi prévu un aménagement du régime de l'**entretien professionnel** et de l'état des lieux devant être effectué tous les 6 ans, un renforcement du **conseil en évolution professionnelle (CEP)**, une adaptation du **compte d'engagement citoyen (CEC)** et du **compte personnel d'activité (CPA)** ainsi que la création d'un système d'information national recensant l'offre de formations éligibles au **compte personnel de formation (CPF)**.

Un aménagement de l'entretien professionnel

Loi art. 8

2 Depuis la loi Travail du 8 août 2016, le Code du travail prévoit la tenue, **tous les 2 ans**, d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et, **tous les 6 ans**, d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Si la loi Avenir professionnel maintient l'obligation de tenue des entretiens professionnels et d'états des lieux récapitulatifs, elle aménage toutefois le régime de ces dispositifs en introduisant davantage de **flexibilité**. En l'absence de précisions dans la loi, ces dispositions **entrent en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.


De nouvelles obligations d'information à la charge de l'employeur

3 Les aménagements de l'**entretien professionnel** bisannuel sont limités. Non prévus par le projet de loi initial, ils ont été introduits par voie d'amendement.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur doit transmettre au salarié des **informations** relatives à l'activation par ses soins de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements que

la société est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (C. trav. art. L. 6315-1, I-al. 1 modifié).


Ces informations doivent être fournies en plus de celles déjà prévues à l'article L. 6315-1 du Code du travail, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle et la validation des acquis de l'expérience.

 **À noter** La loi ne précise pas le contenu exact des informations à transmettre. L'information semble donc assez libre, dès lors que l'employeur aborde ces dispositifs lors de l'entretien. Il ressort des débats parlementaires que cette disposition vise principalement à faire connaître ces dispositifs peu connus des salariés.

L'entretien peut être anticipé en cas de longue absence

4 L'entretien professionnel peut être anticipé lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une **reprise de poste** après une suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical).

La loi réserve l'**initiative** de cet entretien professionnel anticipé au salarié (C. trav. art. L. 6315-1, I-al. 2 modifié).

 **À notre avis** En l'absence de précisions dans les textes, le salarié pourra demander l'organisation de cet entretien à son employeur par tout moyen (e-mail, lettre simple ou recommandée). L'employeur peut-il refuser la demande du salarié ? Rien ne permet de l'affirmer. En tout état de cause, il nous semble de son intérêt de répondre favorablement à cette requête, l'objectif visé étant d'anticiper le retour du salarié après une longue absence et d'organiser sa reprise du travail dans de meilleures conditions. En outre, l'organisation d'un entretien professionnel anticipé ne met pas fin à la suspension du contrat de travail.

Une modification des conditions d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation

5 Le Code du travail prévoyait jusqu'à présent l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de faire un état des lieux, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier que celui-ci a bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels prévus par le I de l'article L 6315-1 et des mesures suivantes :

- suivi d'une action de formation ;
- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans le cas où le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux de ces trois mesures, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF) (C. trav. art. L 6315-1, II).

Les conditions de cet abondement sont modifiées. Désormais, l'employeur doit abonder le CPF du salarié si celui-ci n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que celles prévues à l'article L 6321-2 du Code du travail. Dès lors que l'employeur a permis au salarié de suivre, au cours des 6 ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, une action de formation ne s'inscrivant pas dans le cadre de l'obligation d'adaptation au poste de travail

ou n'étant pas liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu d'abonder le CPF (C. trav. art. L 6315-1, II-dernier al, modifié).

La faculté d'aménager les règles par la négociation collective

6 Outre les modifications du critère légal de versement d'un abondement au CPF, la loi ouvre la possibilité aux partenaires sociaux de définir d'autres règles par voie d'accord collectif. Ainsi, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut définir le cadre, les objectifs et les critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF et des modalités d'appréciation du parcours professionnel différentes de celles prévues par la loi (C. trav. art. L 6315-1, III).

L'accord collectif peut également définir une périodicité des entretiens professionnels distinct de celle prévue par la loi (C. trav. art. L 6315-1, III).

Tableau avant/après

7 Le tableau ci-dessous récapitule les modifications apportées par la loi à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Thème	Avant	Après
Sujets à aborder lors de l'entretien professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectives d'évolution professionnelle ; - Validation des acquis de l'expérience. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectives d'évolution professionnelle ; - Validation des acquis de l'expérience ; - Activation du compte personnel de formation (CPF) ; - Abondements que l'employeur est susceptible de financer ; - Conseil en évolution professionnelle (CEP).
Périodicité et date de l'entretien professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les 2 ans ; - À l'issue d'un congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les 2 ans, sauf accord collectif prévoyant une périodicité différente ; - À l'issue d'un congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical ou, à l'initiative du salarié, de manière anticipée avant la date prévue de reprise.
État des lieux récapitulatif	<ul style="list-style-type: none"> - Périodicité : tous les 6 ans ; - Contenu : vérification du bénéfice par le salarié des mesures suivantes : suivi d'une action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle ; - Critères d'abondement du CPF applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés : si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures d'évolution. 	<ul style="list-style-type: none"> - Périodicité : tous les 6 ans ; - Contenu (sauf accord collectif prévoyant autrement) : vérification du bénéfice par le salarié des mesures suivantes : suivi d'une action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle ; - Critères d'abondement du CPF applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés (sauf accord collectif prévoyant autrement) : si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation, hors actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.




Un renforcement du conseil en évolution professionnelle

Loi art. 3

8 En sus des organismes du service public de l'emploi (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, missions locales et organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation dits Opacif), de **nouveaux opérateurs** régionaux peuvent assurer une offre de conseil en évolution professionnelle (CEP). Ces opérateurs sont financés par France compétences (8) n° 4) et sélectionnés au niveau national par ce même organisme par voie d'appel d'offres, après avis du bureau du Crefop (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) (C. trav. art. L 6111-6, al. 6 modifié).


La désignation des nouveaux opérateurs de CEP par France compétences est subordonnée à la parution d'un décret qui doit préciser les modalités de leur financement par France compétences. Dans l'attente de cette désignation de ces nouveaux opérateurs, au plus tard le 31 décembre 2019, les organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L 6333-1 et L 6333-2 du Code du travail (dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2018) sont compétents pour délivrer un conseil en évolution professionnelle (Loi art. 3, III).

 **À noter** En pratique, cette nouvelle disposition devrait permettre à davantage d'acteurs économiques, privés, de fournir un service de conseil en évolution professionnelle et, par conséquent, à davantage de salariés de bénéficier de ce service gratuit.

9 Les opérateurs du CEP doivent **transmettre les données** relatives à leurs activités, sous peine de ne plus pouvoir exercer cette activité de conseil (C. trav. art. L 6111-6-1 nouveau).

Un décret (à paraître) doit définir les modalités de transmission de ces données relatives à leur activité de conseil et les conséquences d'un manquement à cette obligation (C. trav. art. L 6111-6-1 nouveau).

10 Afin de prendre en compte le nouveau **projet de transition professionnelle** prévu à l'article L 6323-17-1 du Code du travail (2) n° 18), la loi prévoit expressément que le CEP peut être sollicité par les salariés pour les accompagner dans ce cadre (C. trav. art. L 6111-6, al. 4 modifié).

 **À noter** L'un des principaux changements au CEP, à savoir le contenu du conseil fourni par les opérateurs du CEP, doit être défini dans un nouveau **cahier des charges**. Ce document remplacera le cahier des charges actuel défini par un arrêté ministériel du 16 juillet 2014. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, ce nouveau cahier des charges sera établi sur la base des recommandations de l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018.

En outre, l'information des personnes sur les **modalités d'accès** au conseil en évolution professionnelle doit être précisée par disposition réglementaire à paraître.

 N-IV-11900 s.

Une légère adaptation du compte d'engagement citoyen et du compte personnel d'activité


Loi art. 2

11 Comme pour le CPF (1) n° 3), l'acquisition des droits au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) s'effectue en euros et non plus en heures. L'article 2 de la loi adapte donc en conséquence les dispositions concernées du Code du travail (art. L 5151-7, 1, L 5151-9, al. 1, L 5151-10 et L 5151-11).

12 Le CEC recense les **activités bénévoles ou de volontariat** d'un salarié qui permettent à son titulaire d'abonder son CPF et d'acquies des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités (C. trav. art. L 5151-7). La loi introduit une nouvelle activité prise en compte au titre du CEC : l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie (C. trav. art. L 5151-9, 7° nouveau).

La prise en compte de l'aide d'un proche au titre du CEC est subordonnée à plusieurs **conditions** :

- la personne doit aider un proche dans les conditions prévues à l'article L 113-1 du CASF ;
- un accord collectif de branche doit déterminer les modalités permettant d'acquies les droits à la formation ;
- les droits à la formation acquis à ce titre doivent faire l'objet d'une prise en charge mutualisée par les employeurs de la branche professionnelle concernée.

 **À noter** L'application effective de ce nouveau droit est rendue complexe par le renvoi à la négociation collective de branche des conditions relatives à la mise en place de cette disposition. Cette disposition, issue d'un amendement parlementaire, a été adoptée par le législateur afin de donner un signal positif aux aidants. Néanmoins, les parlementaires et la ministre du travail ont souligné le fait que le dispositif n'était pas encore abouti. Il est donc probable que les modalités de reconnaissance de l'activité bénévole des proches aidants feront l'objet d'un éclaircissement ultérieur par voie réglementaire ou législative.

13 La plateforme en ligne dédiée au **compte personnel d'activité** ne permettra plus aux salariés de consulter leurs **bulletins de paie**. Ce service, prévu par l'article L 5151-6, II-2° du Code du travail, est supprimé car son utilisation trop faible ne justifie pas les moyens qu'elle mobilise.


14 L'ensemble de ces dispositions **entre en vigueur** à compter du 1^{er} janvier 2019.

 N-IV-12000 s. ; N-IV-12500 s. ; MS n° 38650

Un système d'information national recensant l'offre de formations éligibles au CPF

Loi art. I-III

15 La Caisse des dépôts et consignations est chargée de collecter l'ensemble des informations relatives à l'offre de formation au sein d'un système d'information. Ce système d'information national sera alimenté par l'ensemble des organismes financeurs et des prestataires d'actions, ainsi que par France compétences concernant les conseils en évolution professionnelle qu'elle finance. Il sera publié en ligne en « open data ».

 **À noter** Les conditions de **mise en œuvre** du système d'information doivent être précisées par décret. En outre, les informations qui seront mises à disposition sur le système d'information doivent être définies par un arrêté ministériel.

 N-IV-11930

10 La BDES s'enrichit d'informations sur l'évolution professionnelle

Loi art. 10

L'article 10 de la loi impose l'inscription, dans la base de données économiques et sociales (BDES), qui, rappelons-le, rassemble les informations que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, d'informations relatives à l'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. Elles viendront s'ajouter aux éléments figurant dans le thème « Investissement », sous-thème « investissement social » : emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail.

Au plan formel, l'article L 2312-36, 1^o du Code du travail est modifié en conséquence.

Selon le rapporteur du projet de loi devant l'Assemblée nationale, auteur de l'amendement prévoyant la mesure, le **but** de celle-ci est de « rendre visible cet objectif d'évolution professionnelle des salariés afin que l'ensemble des acteurs concernés puisse mieux se l'approprier. » Il s'agirait, en informant le public, de « faire avancer » le sujet.

Rappelons également que, en application de l'article L 2312-21 du Code du travail, les éléments figurant dans le sous-thème « Investissement social » de la BDES peuvent être aménagés par **accord d'entreprise** majoritaire sans possibilité de référendum ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des élus du CSE, voire, dans les entreprises de moins de 300 salariés, par **accord de branche**.



L-I-10, MS n° 9270

11 Des simplifications en matière de contrat d'apprentissage

Fixation à 29 ans de l'âge limite pour être apprenti, fin de la procédure d'enregistrement du contrat, plus de flexibilité en termes de temps de travail pour les mineurs, possibilité de rupture unilatérale du contrat par l'employeur et l'apprenti, création d'une aide financière unique sont les principales mesures réformant l'apprentissage.

1 La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, outre qu'elle redéfinit l'objet de l'apprentissage (voir § 6 n° 7), précise, désormais, que celui-ci « contribue à l'insertion professionnelle », en plus de « concourir aux objectifs éducatifs de la nation ». Elle élargit le public de l'apprentissage à tous les travailleurs, et non plus aux seuls « jeunes travailleurs », en cohérence avec le relèvement de l'âge limite d'entrée dans ce dispositif de formation en alternance : n° 3 (C. trav. art. L 6211-1 modifié).

Elle réaffirme le principe de gratuité de la formation pour l'apprenti et pour son représentant légal (C. trav. art. L 6211-1 et L 6221-2 modifiés) et aménage les modalités de son financement (sur ce dernier point, voir § 7).

Mais le texte contient surtout des assouplissements concernant respectivement l'entrée en apprentissage, les conditions de fond et d'exécution du contrat d'apprentissage et sa rupture.

Signalons également un **enrichissement des missions des centres de formation d'apprentis (CFA)**. Ceux-ci sont ainsi chargés, notamment, de : l'accompagnement des personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage et des postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ; la diffusion des offres d'apprentissage et le recensement des employeurs susceptibles d'offrir une expérience d'apprentissage en lien avec les formations dispensées ; l'information des apprentis sur leurs droits et devoirs ; l'encouragement à la mobilité nationale et internationale des apprentis ; l'accompagnement des apprentis ayant interrompu leur formation et de ceux n'ayant pas obtenu de diplôme ou de titre à l'issue de leur formation (Loi art. 11 ; C. trav. art. L 6231-2 modifié).

La loi crée par ailleurs un mécanisme de préparation à l'apprentissage dans le cadre de la formation professionnelle : voir § 5 n° 8.

2 Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, sauf indication contraire dans les développements qui suivent, ou sauf si leur application est subordonnée à la publication d'un texte réglementaire.

Entrée en apprentissage

L'âge limite d'entrée en apprentissage est relevé

Loi art. 13, II et X

3 L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, contre 25 ans auparavant (C. trav. art. L 6222-1 et L 6222-2 modifiés).

Se trouve ainsi généralisée l'expérimentation concluante mise en œuvre, sur le fondement de la loi Travail 2016-1088 du 8 août 2016, dans plusieurs régions. Les dispositions relatives à cette expérimentation sont en conséquence abrogées (Loi art. 13, I).

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 31 décembre 2021, un rapport portant notamment sur la mise en pratique de cette mesure (Loi art. 13, X).

Rappelons qu'aucun âge maximal ne s'applique lorsque (C. trav. art. L 6222-2) :


- le contrat est conclu pour acquérir un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue d'un précédent ;
- il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- le contrat est souscrit par une personne ayant la qualité de travailleur handicapé ;
- il est souscrit par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- il est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

La durée du contrat adaptée selon le profil de l'apprenti

Loi art. 13, II

4 La durée minimale du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, est ramenée de un an à 6 mois. Sa durée maximale reste fixée à 3 ans, sous réserve de certains cas de prolongation (C. trav. art. L 6222-7-1 modifié).

5 Comme auparavant, la durée du contrat est en principe égale à la durée du cycle de formation qui prépare à la qualification recherchée, celle-ci étant fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Il est également prévu qu'elle peut être inférieure en raison du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage (C. trav. art. L 6222-7-1 modifié).

 **À noter** Il est en fait procédé à une **réécriture** des dispositions du Code du travail sur le sujet en réintégrant, dans un alinéa de principe, l'ensemble des modes de fixation de la durée du contrat qui étaient auparavant partagés entre différents articles. Mais le droit applicable n'est pas fondamentalement modifié.

Toutefois, tout renvoi à une **autorisation de l'inspection de l'apprentissage** est supprimé, de même que sont abrogées les dispositions renvoyant à la région la responsabilité de fixer les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence (C. trav. L 6222-8 à L 6222-10 abrogés).

6 Ont disparu du Code du travail les dispositions prévoyant qu'en cas de dérogation ou de **suspension du contrat** qui ne résulterait pas de la volonté de l'apprenti (accident ou maladie) la durée du contrat est **prolongée** jusqu'à l'expiration du cycle suivant. Selon le Gouvernement, la raison en serait que « cette disposition est peu utilisée, et s'éloigne de l'objectif d'une normalisation du cadre juridique du contrat d'apprentissage » (Rapport AN n° 1019).

Un contenu du contrat plus précis sur la date de début de l'apprentissage


Loi art. 13, II

7 La loi impose désormais que le contrat d'apprentissage mentionne la date du début de son **exécution**, de la **période de formation** pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA, alors que, jusqu'à présent, seule la date de début de l'apprentissage devait être mentionnée (C. trav. art. L 6222-12 modifié).

8 Il est désormais précisé que la date de début de la **formation** pratique chez l'employeur de même que celle de la période de formation au CFA ne peut pas être **postérieure** de plus de 3 mois à celle du **début d'exécution du contrat**.

La limite d'antériorité fixée à 3 mois, de même que la possibilité de déroger à ces délais antérieurs et postérieurs dans des conditions fixées par voie réglementaire sont en revanche supprimées (C. trav. art. L 6222-12 modifié).

9 Par ailleurs, est abrogé l'article L 6222-12-1 du Code du travail prévoyant la possibilité pour un jeune de 16 à 25 ans ou au-delà, s'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (collège), lorsqu'il n'a **pas trouvé d'employeur**, de suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation en vue d'obtenir une qualification professionnelle dans une limite d'un an et si la capacité d'accueil de l'organisme le permet.


 **À noter** Pour les auteurs de cette mesure, de telles dispositions sont rendues sans objet par les obligations d'accompagnement des apprentis incombant désormais aux CFA (n° I).

Le contrat d'apprentissage devra simplement être déposé

Loi art. 7, II et III

10 La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage laisse la place à un simple dépôt. Actuellement, l'employeur doit transmettre pour enregistrement le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire dont il dépend (selon le cas, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture ou chambre de commerce et d'industrie).

Il devra, à compter du 1^{er} janvier 2020, simplement déposer le contrat auprès de l'**opérateur de compétences** (remplaçant les Opcv : voir § 1 n° 7), celui-ci pouvant charger les chambres consulaires de participer à cette mission. Les **modalités** du dépôt seront fixées par voie réglementaire (C. trav. art. L 6211-4, L 6222-22-1 et L 6224-1 modifiés ; L 6224-2 à L 6224-8 abrogés ; Loi art. 11, III).

 **À noter** La formalité devrait être facilitée par l'existence du **portail** internet de l'alternance qui permet d'ores et déjà de réaliser des démarches en ligne.

11 En conséquence, les **missions des chambres consulaires** sont redéfinies. Celles-ci pourront notamment accompagner les entreprises dans la préparation du contrat d'apprentissage, assurer la médiation prévue en cas de différend entre l'apprenti et son employeur ou de procédure de rupture du contrat et participer à la formation des maîtres d'apprentissage (C. trav. art. L 6211-4 modifié).

La visite d'information et de prévention pourrait être réalisée par un médecin de ville

Loi art. II, I

12 En principe, en application de l'article L 4624-1 du Code du travail, la visite d'information et de prévention à laquelle doit être soumis l'apprenti, comme tout autre salarié lors de son embauche, est réalisée par les services de médecine du travail. À titre **expérimental**, jusqu'au 31 décembre 2021, cette visite peut être réalisée, pour les apprentis, par un professionnel de santé de la médecine de ville, dans des **conditions** fixées par décret (à paraître) lorsqu'aucun professionnel de la médecine du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois.

Groupement d'employeurs : la formation possible chez plusieurs de ses membres

Loi art. II, IV

13 Les groupements d'employeurs peuvent accueillir des apprentis. La loi ouvre, à titre **expérimental** sur le plan national et pour une durée de 3 ans à compter de sa promulgation, la possibilité pour l'apprenti employé par un tel groupement de réaliser ses périodes de formation en entreprise chez 3 de ses membres. Le **suivi de l'apprentissage** est alors assuré sous la tutelle d'une personne appartenant au groupement.

Au plus tard 3 mois avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de celle-ci (Loi art. 11, IV).

Tableau avant/après

14 Le tableau ci-après résume les principales règles d'entrée en apprentissage avant et après la loi.

	Avant	Après
Date limite d'entrée en apprentissage	25 ans révolus	29 ans révolus
Durée du contrat d'apprentissage (CDD) ou de la période d'apprentissage (CDI)	Minimum : 1 an Maximum : 3 ans	Minimum : 6 mois Maximum : 3 ans
Date de début de l'apprentissage	Ne peut être antérieure de plus de 3 mois ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti	Formation théorique et pratique ne pouvant pas être postérieure de plus de 3 mois à celle du début d'exécution du contrat
Formalité administrative	Transmission du contrat à la chambre consulaire pour enregistrement	Simple dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences



Exécution du contrat d'apprentissage

15 Lors de sa formation pratique en entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage. Cette obligation n'est pas remise en cause. La loi redéfinit simplement les conditions pour remplir cette qualité.

S'agissant du statut de l'apprenti, quelques aménagements sont à signaler en ce qui concerne la durée du travail et la réalisation de périodes à l'étranger.


Signalons que la loi apporte quelques modifications rédactionnelles, mais sans modifier sa portée juridique, à l'article L 6222-27 du Code du travail relatif à la **rémunération** de l'apprenti. Celle-ci reste donc fixée comme aujourd'hui en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation.

Les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage sont précisées

Loi art. 13, VI

16 Les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage, qui est responsable de la formation pratique de l'apprenti en entreprise, n'étaient pas fixées par un texte législatif, mais par un texte réglementaire. Ce n'est plus le cas.

La présente loi précise, désormais, que le maître d'apprentissage doit être **salarié de l'entreprise, volontaire, majeur** et offrir toutes les garanties de **moralité**, et que l'employeur peut remplir cette fonction (C. trav. art. L 6223-8-1, al. 1, nouveau).

 **À noter** Jusqu'à présent, les conditions de majorité et de moralité étaient prévues par l'article R 6223-22 du Code du travail.


17 La loi renvoie à la **négociation** conventionnelle de branche le soin de définir les **conditions de compétence professionnelle** exigées du maître d'apprentissage, jusqu'à présent pour l'essentiel au niveau réglementaire à l'article R 6223-24 Code du travail.

Elle précise que, à **défaut de convention ou d'accord** collectif de branche, ces conditions sont fixées par voie réglementaire. Les dispositions de l'article R 6223-24 précitées deviennent donc supplétives (C. trav. art. L 6223-8-1, al. 2 et 3, nouveau).

Des dérogations à la durée du travail dans certains secteurs


Loi art. 13, III

18 La loi ne modifie pas les durées de travail hebdomadaire et quotidienne maximales, applicables par **principe** aux jeunes travailleurs. Celles-ci restent respectivement fixées à 35 heures et 8 heures (C. trav. art. L 3162-1).

 **À noter** Ces dispositions visent **tous les travailleurs de moins de 18 ans** et pas seulement les apprentis. Pour ces derniers, l'article du Code du travail relatif à la durée du travail les concernant renvoie désormais à l'article L 3162-1 (C. trav. art. L 6222-25 modifié).

19 Mais des **dérogations** sont possibles, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État (à paraître), lorsque l'organisation collective du travail le justifie. Il peut ainsi être dérogé, moyennant une simple information de l'administration, à la durée de travail hebdomadaire dans la **limite** de 5 heures et à la durée de travail quotidienne dans la limite de 2 heures. Des **compensations** doivent alors être accordées aux jeunes concernés : périodes de repos au moins équivalentes au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures,

et les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent (C. trav. art. L 3162-1 modifié).

 **À noter** Cette mesure vise ainsi à assouplir la procédure pour des secteurs qui recourent régulièrement à des dérogations en raison de la nature même de leur activité.

20 Le régime reste le même qu'aujourd'hui pour les **activités non visées par le décret précité** : des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (C. trav. art. L 3162-1 modifié).

21 Rappelons que, dans tous les cas, la durée du travail des intéressés ne peut pas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (C. trav. art. L 3162-1).

Le travail des mineurs dans les débits de boissons est assoupli

Loi art. 15

22 En principe, il est interdit d'occuper, y compris dans le cadre de l'apprentissage, des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction peut être levée, dans les débits de boissons agréés, pour les mineurs de plus de 16 ans employés dans le cadre de leur formation professionnelle. Cette autorisation doit faire l'objet d'un agrément de l'autorité administrative. La loi restreint le champ d'application de cette procédure au seul cas où le mineur serait affecté au **service au bar**. Il peut donc librement occuper d'autres postes au sein des débits de boissons (C. trav. art. L 4153-6 et CSP art. L 3336-4 modifiés).

Par **exemple**, un mineur pourrait assurer le service de chambre dans un hôtel-restaurant qui dispose d'une licence sans qu'il soit nécessaire de mettre en œuvre la procédure d'agrément.

Quelques aménagements sur la mobilité à l'étranger

Loi art. 13, V et XI ; art. 30

23 La loi 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances Macron a créé un cadre juridique à la mobilité internationale et européenne des apprentis (voir FRS 5/18 ¹¹ n^{os} 104 s.). Elle permet notamment aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une **durée** maximale d'un an. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel apporte quelques correctifs et des précisions sur ce régime.


Deux ans après la promulgation de la présente loi, une évaluation de ce dispositif sera conduite pour déterminer ses effets (Loi art. 30).

24 Ainsi, tout d'abord, ce texte modifie l'article L 6222-42 du Code du travail afin de préciser expressément que la mobilité peut également s'exercer **hors Union européenne** (UE), contrairement à ce que pouvait laisser croire la rédaction initiale de cet article, qui ne visait que l'UE.

Puis il le complète de dispositions précisant que :

- la **durée d'exécution du contrat en France** doit être au minimum de 6 mois, ceci afin de s'assurer qu'il s'agit bien d'une mobilité temporaire ;
- pendant la durée de la mobilité, le **principe de l'alternance** entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en centre de formation, ou uniquement en entreprise.

25 Il est spécifié que, pour les périodes de mobilité n'excédant pas **4 semaines**, une convention de mise à disposition peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger (C. trav. art. L 6222-42 modifié).

 **À noter** La disposition de l'article L 6222-42 du Code du travail prévoyant l'élaboration d'un **modèle de convention** par arrêté ministériel est supprimée. En revanche, le **contenu** des relations conventionnelles entre les différentes parties demeure fixé par décret en Conseil d'État (à paraître), ainsi que le prévoit l'article L 6222-44, celui-ci étant modifié afin d'inclure les centres de formation en France et à l'étranger parmi les signataires de ladite convention.

26 La loi ouvre, à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa promulgation, la possibilité, dans les **départements et régions d'outre-mer**, d'exécuter le contrat d'apprentissage à l'étranger pour une durée d'un an maximum, sous réserve que la France ait conclu des accords bilatéraux avec les pays concernés (Loi art. 13, XI).

27 Enfin, la loi répare un oubli en incluant le **risque maternité** dans la couverture sociale dont bénéficie l'apprenti durant sa période de mobilité (C. trav. art. L 6222-42 modifié).

Tableau avant/après

28 Le tableau ci-après résume les principales règles d'exécution du contrat d'apprentissage avant et après la loi.

	Avant	Après
Maitre d'apprentissage	Conditions de compétence fixées par décret.	Conditions de compétence fixées par voie conventionnelle. Application supplétive du décret.
Durée maximale du travail	35h/semaine 8h/jour. Dérogation possible (+ 5h/sem ; + 2h/j) sur autorisation de l'inspection du travail.	35h/semaine. 8h/jour. Dérogation possible (+ 5h/sem ; + 2h/j) sans autorisation administrative pour un certain nombre d'activités fixées par décret, sous réserve d'accorder des compensations à l'apprenti. Dérogation possible (+ 5h/sem ; + 2h/j) sur autorisation de l'inspection du travail pour les autres activités.
Mobilité à l'étranger	Aucune condition de durée d'exécution du contrat en France. Aucune dérogation au principe de l'alternance pendant la période de mobilité. Couverture des risques maladie, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.	Condition de durée d'exécution du contrat en France fixée à 6 mois. Inapplication du principe de l'alternance pendant la période de mobilité. Couverture des risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.



R-I-5650 s. ; MS n° 3350 s.

Rupture du contrat d'apprentissage

Loi art. 16

29 La loi simplifie la rupture du contrat d'apprentissage au-delà des 45 premiers jours en entreprise, en mettant fin à la résiliation judiciaire obligatoire et en ouvrant de nouvelles voies de résiliation unilatérale du contrat.

Ces nouvelles règles sont applicables à défaut de rupture du contrat par accord écrit des deux parties, cette possibilité de rupture n'étant pas remise en cause.

Pour mémoire, jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut toujours être rompu librement par l'une ou l'autre des parties (C. trav. art. L 6222-18, al. 1).

L'apprenti peut démissionner

30 Au-delà des 45 premiers jours de formation, l'apprenti peut rompre unilatéralement son contrat après respect d'un **préavis**, dans des conditions qui seront déterminées par décret (à paraître). Dans ce cas, il doit, au préalable, solliciter le médiateur.

Si l'apprenti est **mineur**, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. À défaut, il peut solliciter le médiateur de la chambre consulaire dont relève l'entreprise. Celui-ci doit alors intervenir dans les 15 jours calendaires, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal.

Une copie de l'acte de rupture doit être adressée, pour **information**, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit (C. trav. art. L 6222-18 modifié).

Créé en 2005, lorsque l'enregistrement des contrats d'apprentissage a été transféré aux chambres consulaires, le médiateur assure depuis plus de 10 ans des missions de résolution des litiges au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

L'employeur peut rompre unilatéralement le contrat

Pour quels motifs ?

31 Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de **force majeure**, de **faute grave** de l'apprenti ou d'**inaptitude physique** dûment constatée par le médecin du travail, ainsi qu'en cas de **décès** d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle (C. trav. art. L 6222-18 modifié).



À noter Cette liste est à notre sens limitative. L'employeur ne devrait pas pouvoir se prévaloir d'**autres motifs** pour rompre le contrat, et notamment d'un motif économique ou d'une faute ne pouvant être qualifiée de faute grave.

Si l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage pour les motifs prévus par le Code du travail sans passer par le juge prud'homal, l'apprenti pourra toujours engager un **contentieux** pour contester le motif invoqué ou la gravité de sa faute.

Sous quelle forme ?

32 La loi précise que la rupture prend la forme d'un **licenciement**. Celui-ci doit être prononcé selon la **procédure** de licenciement pour motif personnel (convocation et tenue d'un entretien préalable au cours duquel l'apprenti peut se faire assister, notification du licenciement en recommandé avec accusé de réception dans les délais légaux et avec indication des motifs).

En cas de licenciement pour **inaptitude physique**, l'employeur n'est tenu à aucune obligation préalable de reclassement (C. trav. art. L 6222-18 modifié).

En cas de licenciement pour **faute grave**, la procédure de licenciement se combine avec la procédure disciplinaire : possibilité de mise à pied conservatoire si le comportement de l'apprenti le nécessite, respect du délai de 2 jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement, respect du délai de prescription des faits fautifs, interdiction d'invoquer à l'appui du licenciement une sanction antérieure de plus de 3 ans dans l'hypothèse où le contrat dure plus de 3 ans (apprentis travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau...) ou s'il est conclu dans le cadre d'un CDI (C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau).

À noter Une interprétation stricte de l'article L 6222-18, alinéa 3 du Code du travail, tel qu'il résulte de la présente loi, nous conduit à considérer que la procédure de licenciement doit être respectée pour tous les motifs visés n° 31. Toutefois, un doute est permis s'agissant de la **force majeure**. En effet, selon une jurisprudence, déjà ancienne, il suffit, dans ce cas, pour l'employeur de constater la rupture du contrat de travail sans avoir à mettre en œuvre la procédure de licenciement (notamment : Cass. soc. 19-11-1980 n° 78-41.574 P ; Cass. soc. 27-4-1989 n° 86-41.217 D ; Cass. crim. 4-1-1984 n° 83-90.022 P). En ira-t-il de même pour les apprentis ?

Exclusion du CFA : un motif de licenciement spécifique

33 La loi prévoit par ailleurs que, lorsque le centre de formation d'apprentis (CFA) prononce l'**exclusion définitive** de l'apprenti, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Cette

exclusion constitue alors la **cause réelle et sérieuse** du licenciement et celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel (n° 32). Le CFA ou l'apprenti peut dans ce cas saisir le médiateur (C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau).

À noter Le motif de licenciement étant présumé réel et sérieux, l'apprenti ne pourra éventuellement contester la rupture de son contrat qu'en cas de non-respect des règles de procédures applicables. Par ailleurs, conformément à l'interprétation que fait le Conseil d'État de ces dispositions dans son avis sur le projet de loi, cela ne fait pas obstacle à ce que l'apprenti licencié conteste devant le juge prud'homal le bienfondé de son exclusion du CFA.

34 Si l'employeur **ne licencie pas l'apprenti**, celui-ci est autorisé à maintenir son contrat d'apprentissage en s'inscrivant dans un **autre CFA** dans un délai de 2 mois. Dans le cas contraire, il ne peut poursuivre son travail dans l'entreprise qu'en signant un contrat de travail de droit commun ou en mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée (C. trav. art. L 6222-18-1 nouveau).

Le CFA doit assurer le suivi de la formation et aider à la recherche d'un employeur

35 En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L 6222-18 du Code du travail (voir n°s 31 s.) ou de l'article L 6225-3 du même Code (rupture par l'administration pour non-respect par l'employeur de ses obligations), le CFA doit faire le nécessaire pour permettre à l'apprenti de **suivre sa formation** théorique pendant 6 mois, et contribuer à lui trouver un **nouvel employeur** (C. trav. art. L 6222-18-2 et L 6225-3-1 nouveaux).

Tableau avant/après

36 Le tableau ci-après résume les principales règles de rupture du contrat d'apprentissage avant et après la loi.

	Avant	Après
Rupture pendant les 45 premiers jours en entreprise	Liberté de résiliation pour l'employeur et l'apprenti.	Liberté de résiliation pour l'employeur et l'apprenti.
Rupture au-delà des 45 premiers jours en entreprise	Possibilité de rupture amiable. Résiliation judiciaire du contrat en cas de faute grave ou de manquement répétés de l'employeur ou de l'apprenti ou d'inaptitude physique. En cas de liquidation judiciaire, rupture du contrat directement notifiée par le liquidateur judiciaire.	Possibilité de rupture amiable. Possibilité pour l'employeur de rompre unilatéralement le contrat en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude physique ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel. Possibilité pour l'employeur de licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive du CFA, cette exclusion constituant la cause réelle et sérieuse du licenciement. Possibilité pour le salarié de démissionner en respectant un préavis. En cas de liquidation judiciaire, rupture du contrat directement notifiée par le liquidateur judiciaire.

Une aide financière unique

Loi art. 27

37 L'article 12 de la loi crée une aide unique aux employeurs d'apprentis en remplacement du crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage (voir ⁽¹³⁾) et des 3 aides financières existant actuellement et éventuellement cumulables : prime à l'apprentissage (pour les entreprises de moins de 11 salariés, montant minimal de 1 000 € par année de formation, versée par la région), aide à l'embauche d'un apprenti mineur (pour les entreprises de moins de 11 salariés, montant forfaitaire de 4 400 € pendant la 1^{re} année, versée par l'État), et aide à l'apprentissage (pour les entreprises de moins de 250 salariés, montant minimal de 1 000 €, versée par la région) (C. trav. art. L 6243-1 modifié et L 6243-1-1 abrogé ; CGI art. 244 quater G abrogé). La prime à l'apprentissage reste versée aux employeurs jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 27, I-B).

38 L'aide financière unique est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage conclus afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Le montant de cette aide, versée par l'État, et ses modalités d'application seront fixés par un décret, à paraître (C. trav. art. L 6243-1 modifié).

À noter Pourrait être prévu, notamment, un versement automatisé sur le fondement de la déclaration sociale nominative (Rapport AN n° 1019).

39 Le tableau ci-après résume les aides à l'apprentissage avant et après la loi.

Avant	Après
Crédit d'impôt ⁽¹³⁾ . Prime à l'apprentissage (entreprises de moins de 11 salariés). Aide à l'embauche d'un mineur (entreprises de moins de 11 salariés). Aide à l'apprentissage (entreprises de moins de 250 salariés).	Aide unique aux employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats conclus afin de préparer un diplôme ou un titre professionnel équivalant au plus au baccalauréat.

 R-I-5000 s., MS n° 3275 s.

12

Contrat de professionnalisation : des ajustements du dispositif

Le contrat de professionnalisation, dont la durée maximale est portée à 36 mois, peut, désormais, être conclu par une structure d'insertion et comporter une période de mobilité à l'étranger.

1 L'article 28 de la loi apporte quelques modifications au cadre juridique du contrat de professionnalisation. Certaines mesures rapprochent davantage celui-ci du contrat d'apprentissage, autre dispositif de l'alternance, lui-même aménagé ⁽¹¹⁾.

En l'absence de précisions en la matière, les nouvelles dispositions entrent en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, excepté celles dont la publication est subordonnée à la publication d'un décret ou arrêté.

La durée maximale du contrat est relevée

Loi art. 28, III, 2°

2 La durée maximale du contrat de professionnalisation est portée de 24 à 36 mois (C. trav. art. L 6325-11 modifié). Cette durée de 3 ans est déjà celle prévue pour les contrats d'apprentissage. Elle correspond à la durée de nombreux cycles de formation (baccalauréats et licences professionnels).

Un contrat de professionnalisation peut être conclu par les structures d'insertion

Loi art. 28, I

3 La loi étend le dispositif de contrat de professionnalisation aux personnes éloignées de l'emploi en parcours dans une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion ; entreprises de travail temporaire d'insertion ; associa-

tions intermédiaires ; ateliers et chantiers d'insertion). Ainsi, ces structures ont, désormais, la possibilité de conclure des contrats de professionnalisation pour les salariés qu'elles accompagnent dans le cadre d'une convention avec Pôle emploi (C. trav. art. L 5132-3 modifié).


L'objet du contrat est élargi à titre expérimental

Loi art. 28, IV

4 En principe, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (C. trav. art. L 6325-1 et L 6314-1).

Par dérogation à ces dispositions, une expérimentation permettant de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences ⁽⁸⁾, en accord avec le salarié, est mise en place pour une durée de 3 ans à compter de la publication du décret devant en définir les modalités d'application.

Les structures d'insertion par l'activité économique (n° 3) sont éligibles à cette expérimentation, dans des conditions à fixer par ce décret (Loi art. 28, VI).

 **À noter** Les publics les moins qualifiés pourront ainsi bénéficier de certifications plus faibles, de blocs de compétences ou d'actions de préqualification qui ne peuvent être acquis dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de droit commun.




R-III-300 s.; MS n° 20715 s.

Une possible exécution du contrat à l'étranger

Loi art. 28, III et IV

5 Si rien n'interdit actuellement l'exécution de la formation du contrat de professionnalisation à l'étranger, il n'existe aucun **cadre légal** applicable à cette période de mobilité. Pour combler ce vide, des règles similaires à celles qui s'appliquent au contrat d'apprentissage, telles qu'issues de la loi du 29 mars 2018 et modifiées par la présente loi (II) n° 23 s.), sont fixées.

6 Le contrat de professionnalisation peut ainsi, désormais, être exécuté en partie à l'étranger pour une **durée** maximale d'un an. La durée du contrat peut alors être portée à 24 mois et l'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois (C. trav. art. L. 6325-25 nouveau, I).

 **À noter** Cette disposition semble en porte-à-faux avec celle visée n° 2 portant la durée maximale du contrat à 36 mois.

7 Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne (C. trav. art. L. 6325-25 nouveau, II) :

- l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des **conditions d'exécution du travail**, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- le bénéficiaire du contrat de professionnalisation relève de la **sécurité sociale** de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le CSS pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

8 Une **convention** peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de la mobilité dans ou hors de l'Union européenne. Un arrêté du ministre chargé du travail (à paraître) déterminera le modèle de cette convention (C. trav. art. L. 6325-25 nouveau, II).

9 Pour les **périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines**, une convention organisant la mise à disposition d'un bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger (C. trav. art. L. 6325-25 nouveau, III).

10 À titre **expérimental**, pendant 3 ans à compter de la publication de la présente loi, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation résidant depuis au moins 2 ans dans un **département ou une région d'outre-mer** pourront effectuer une mobilité à l'international dans des pays du même bassin océanique. Cette mobilité sera organisée dans les mêmes **conditions** que celles indiquées ci-dessus, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés, et la couverture sociale.

Formation après la rupture : la durée de prise en charge est allongée

Loi art. 28, III, 3°

11 Un accord collectif peut définir les modalités de la poursuite et du financement des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements, en cas de rupture, sauf à l'initiative de son titulaire, d'un contrat qui comportait une action de professionnalisation d'au moins 12 mois. La présente loi fixe la durée maximale de cette prise en charge après la rupture à **6 mois**, au lieu de 3 mois précédemment (C. trav. art. L. 6325-14-1 modifié).



R-III-2850 s.; MS n° 20740 s.

Tableau avant/après

12 Le tableau ci-dessous résume les principales modifications apportées par la loi au contrat de professionnalisation.

	Avant	Après
Durée maximale du contrat	24 mois	36 mois
Formation à l'étranger	Possible, mais aucun cadre juridique	Cadre juridique précis
Durée de prise en charge de la formation après rupture du contrat	3 mois	6 mois

13 Le crédit d'impôt apprentissage est supprimé

Loi art. 27, III et IV

L'article 27, III de la loi supprime le crédit d'impôt dont peuvent bénéficier les entreprises qui emploient certains apprentis (CGI art. 244 quater G).

On rappelle que le montant de ce crédit d'impôt, calculé par année civile, s'obtient en principe en multipliant la somme de 1 600 € (2 200 € dans certains cas) par le nombre moyen annuel des apprentis concernés dont le contrat a été conclu depuis au moins un mois.

Aux termes de l'article 27, IV de la loi, cette suppression s'applique aux **périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019**.



IS-IX-24000 s. ; MF n° 10525

14

Égalité salariale femmes – hommes : le passage à une obligation de résultat

Loi art. 104

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 ans.

1 Bien que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes soit consacrée de longue date par le droit, un écart inexplicé de 10 %, à travail égal ou de valeur égale, persiste en France, selon les statistiques du ministère chargé du travail. En vue de garantir le respect du principe d'égalité de rémunération, la présente loi impose aux employeurs d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de salaire et d'adopter des mesures de rattrapage nécessaires, selon les nouvelles modalités exposées ci-après.

Celles-ci entreront en vigueur à une date qui sera fixée par le décret nécessaire à leur application. Cette date sera au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.


Notons que la loi dispose que tout employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav. art. L 1142-7 nouveau). Mais elle ne prévoit de mesures contraignantes que pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les employeurs tenus de publier chaque année les écarts de rémunération

2 Il est fait obligation aux employeurs d'au moins 50 salariés de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie qui seront déterminées par décret (C. trav. art. L 1142-8 nouveau).

Le Gouvernement remettra au Parlement le 1^{er} janvier 2022 un rapport évaluant l'effectivité de la garantie apportée au respect de l'égalité salariale, sur le fondement des indicateurs prévus à cet article (Loi art. 104, XIII).


3 Les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs doivent figurer dans la base de données économiques et sociales mise à disposition des représentants du personnel (C. trav. art. L 2312-18 modifié).

 **À noter** Cette base doit déjà comprendre des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.


Un rattrapage salarial négocié... ou pas

4 Si les résultats de la mesure des écarts de rémunération, obtenus au regard des indicateurs précités, sont en-deçà d'un niveau défini par décret, à paraître, l'employeur est tenu d'inscrire un plan de rattrapage salarial à l'ordre du jour de la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans. Doivent ainsi être négociés les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières propres à combler les écarts constatés (C. trav. art. L 1142-9 nouveau).

5 En l'absence d'accord collectif prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social et économique ou du comité d'entreprise. Cette décision de l'employeur doit être déposée auprès de la Direccte (C. trav. art. L 1142-9 nouveau).

 **À noter** Cette décision doit, semble-t-il, être distinguée du plan d'action à établir en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6 La Direccte peut présenter des observations sur les mesures prévues, selon le cas, par l'accord ou la décision de l'employeur (C. trav. art. L 1142-9 nouveau).

 **À noter** La loi ne précise pas la portée des observations formulées par l'administration.

Une mise en conformité dans les 3 ans sous peine de sanction

7 Les employeurs concernés disposent de 3 ans pour se mettre en conformité. Si, à l'expiration de ce délai, les résultats obtenus sont toujours en-deçà du niveau défini par le décret, ils peuvent se voir appliquer une pénalité financière (C. trav. art. L 1142-10, al. 1 nouveau).

8 Le montant de la pénalité peut atteindre au maximum 1 % de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. Il est fixé par la Direccte dans des conditions fixées par décret, à paraître. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse (C. trav. art. L 1142-10, al. 1 et 2, nouveau).

9 En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an pourrait toutefois être accordé à l'employeur pour se mettre en conformité (C. trav. art. L 1142-10, al. 2 nouveau).

Une extension du champ de la pénalité prévue en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle

10 Depuis la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les employeurs d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couverts par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action en la matière sont également passibles d'une **pénalité financière** dont le montant maximal peut atteindre 1 % de la masse salariale.

Cette pénalité s'appliquera désormais, dans des conditions à fixer par décret en l'absence de publication des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (n° 2) ou de mesures financières de rattrapage salarial visées aux n°s 4 s. (C. trav. art. L 2242-8 modifié).

La loi précise qu'elle ne peut pas, en revanche, être prononcée à l'encontre de l'employeur qui se voit appliquer la pénalité visée au n° 8 (C. trav. art. L 1142-10, al. 1 nouveau).



N-VII-22100 s. ; MS n° 32185

15 D'autres mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes

La négociation obligatoire d'entreprise est enrichie sur la formation

Loi art. 107

1 Aux termes de l'article L 2242-17 du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit notamment porter sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. Complétant ce texte, la présente loi intègre dans cette négociation des sujets relatifs à l'accès à la formation et à la qualification par un renvoi à l'article L 6315-1 du Code du travail, tel que modifié par cette loi (19, n°s 2 s.). Ainsi, doivent notamment être négociées les conditions :

- de suivi d'au moins une action de formation ;
- d'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- de progression salariale ou professionnelle ;
- d'abondement du compte personnel de formation des salariés ;
- d'appréciation du parcours professionnel.

En l'absence de précision en la matière, ces dispositions s'appliquent dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.



N-VII-5730 ; MS n° 51993

Inscription de l'action des branches dans leur rapport annuel

Loi art. 104, II

2 Le rapport que les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation doivent établir chaque année devra à l'avenir comporter un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav. art. L 2232-9 modifié).

Cette obligation entrera en vigueur à une date fixée par décret (à paraître) et au plus tard le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 104, XI).

Le contenu de la délibération des organes de direction des SA et des SCA est complété

Loi art. 104, VII

3 Les conseils d'administration et conseils de surveillance des sociétés anonymes (SA) et des sociétés en commandite par actions (SCA) doivent délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

La loi précise que cette délibération doit s'effectuer sur la base des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contenus dans la base de données économiques et sociales mise à disposition des représentants du personnel et des indicateurs servant à mesurer les écarts de salaire (14, n° 2), ainsi que sur la base du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est mis en place (C. com. art. L 225-37-1, L 225-82-1 et L 226-9-1 modifiés).

4 Lorsque le rapport établi par l'organe de direction doit contenir une description de la politique de diversité appliquée aux membres du conseil d'administration au regard de critères tels que l'âge, le sexe ou les qualifications et l'expérience professionnelle, cette description doit, désormais, être complétée par des informations sur la manière dont la société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité mis en place, le cas échéant, par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales et sur les résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité (C. com. art. L 225-37-1, L 225-82-1 et L 226-9-1 modifiés).

5 En l'absence de précision en la matière, les dispositions ci-dessus (n°s 3 s.) sont applicables dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

16 De nouvelles obligations pour les employeurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

Loi art. 104, II et 105


1 La loi crée de nouvelles obligations pour les entreprises en instaurant une obligation de désigner des **référénts** en matière de harcèlement sexuel et comportements sexistes. Elle renforce les obligations d'**affichage** en la matière et intègre ce domaine aux compétences des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles** (CPRI). En outre, elle intègre la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes aux thèmes de la **négociation** de branche et professionnelle (sur ce point, voir ¹⁵ n° 2).

Les dispositions relatives aux nouveaux référénts et à l'obligation d'affichage **entrent en vigueur** à une date fixée par décret, et au plus tard au 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 105, IV). Les dispositions relatives à la compétence des CPRI entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, en l'absence de disposition contraire.


Des référénts harcèlement sexuel doivent être désignés

2 Les **entreprises** employant **au moins 250 salariés** doivent désigner un référént chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav. L 1153-5-1 nouveau). L'objectif affiché par cette mesure est de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits.

Il incombera alors au référént d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge. Les dossiers constitués par ce référént pourraient, en cas de litige, être utilisés à titre de preuve.


 **À noter** En pratique, compte tenu de ses attributions, le référént pourra être le responsable des ressources humaines, un membre de ce service ou un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise. Les missions du nouveau référént entrent en effet dans le champ de compétences habituel de ces salariés. Il semble, en effet, que le législateur ait limité l'application de cette obligation aux entreprises d'au moins 250 salariés afin de s'assurer qu'un service de ressources humaines existe. Sa mise en œuvre aurait pu être plus utile dans le cadre de plus petites entreprises, qui ne disposent pas nécessairement d'interlocuteurs dédiés aux problématiques de harcèlement. Néanmoins, lors des débats parlementaires, la ministre du travail, M^{me} Pénicaud, a fait valoir pour répondre sur ce point que le Gouvernement s'engageait à assurer une formation des services de médecine du travail. En pratique, dans les plus petites entreprises, ce rôle de référént est assuré par les représentants du personnel : le référént harcèlement au sein du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 11 salariés (voir n° 3) et la CPRI dans les entreprises de moins de 11 salariés (voir n° 4).

3 Le **comité social et économique**, lorsqu'il existe, doit également désigner un référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référént est désigné parmi les membres du comité, via une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le mandat du référént prend fin au terme de son mandat (C. trav. art. L 2314-1 modifié). Ce référént bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav. art. L 2315-18 modifié).

 **À noter** En pratique, un référént pourra être **désigné** dès l'élection des représentants du personnel ou, si un comité social et économique est déjà en place lors de l'entrée en vigueur de la loi, à cette date. Rappelons que le CSE peut, en vertu de l'article L 2312-9 du Code du travail, susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L 1142-2-1. Pour les entreprises ne disposant pas encore de CSE, les salariés peuvent s'adresser aux délégués du personnel, qui disposent d'un droit d'alerte en matière de harcèlement.

Les CPRI sont compétentes en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

4 La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes figure désormais parmi les questions spécifiques aux entreprises de **moins de 11 salariés** concernant lesquelles les CPRI peuvent apporter des informations, débattre et rendre un avis (C. trav. art. L 23-113-1, al. 2 modifié).

 **À noter** Cet ajout ne modifie pas le droit existant dès lors que l'article L 23-113-1 du Code du travail énonçait déjà un certain nombre de thèmes sans que cette liste soit exhaustive. Cette mention permet néanmoins de prévoir expressément la compétence de la CPRI en la matière.

L'obligation d'affichage de l'employeur est renforcée

5 L'employeur doit afficher, dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, les **voies de recours civiles et pénales** ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et des services compétents. Un décret (à paraître) doit lister les autorités et services compétents dont les coordonnées doivent être affichées (C. trav. art. L 1153-5 modifié). Cette information s'ajoute à l'actuelle obligation d'afficher, dans ces mêmes lieux, le texte de l'article 222-33 du Code pénal prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de harcèlement sexuel.



N-IV-21750 s. ; MS n° 17075 s.

17 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est simplifiée


La loi Avenir professionnel vise à simplifier les démarches des entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à améliorer le taux d'emploi de ces travailleurs.

1 Généralisation de la déclaration de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, révision tous les 5 ans du taux de cette obligation, qui s'appliquera désormais au niveau de l'entreprise via la DSN, préférence accordée à l'emploi direct des personnes handicapées, remaniement de la contribution... Les modifications apportées par la loi à la teneur de l'obligation d'emploi, exposées ci-après, s'appliqueront, sous certaines réserves, au 1^{er} janvier 2020. Pour plus de détails sur leur entrée en vigueur, voir n° 15. Pour les autres mesures que comporte la loi visant à développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées, voir 16.

Tous les employeurs tenus de déclarer leur effectif de travailleurs handicapés

Loi art. 67, I

2 À compter du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient effectivement. Les modalités de déclaration seront très simplifiées pour les plus petites entreprises. Comme aujourd'hui, seuls les employeurs d'au moins 20 salariés seront toutefois soumis à l'obligation d'emploi (C. trav. art. L 5212-1 modifié).

 **À noter** Afin d'harmoniser le mode de calcul des effectifs entre les différentes législations, le projet de loi Pacte prévoit notamment de modifier les modalités de **décompte de l'effectif** d'assujettissement à l'obligation d'emploi et du nombre de ses **bénéficiaires** ; voir FRS 15/18 15 n°s 3 s. p. 32.

Une révision tous les 5 ans du taux de l'obligation d'emploi

Loi art. 67, I

3 L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise concernée est maintenue. Toutefois, il est prévu de réviser ce taux tous les 5 ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil national consultatif des personnes handicapées et à l'issue d'un débat tenu dans chacune des deux assemblées du Parlement (C. trav. art. L 5212-2 modifié).

L'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise

Loi art. 67, I

4 Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique désormais au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement (C. trav. art. L 5212-3 modifié).

Par dérogation à la règle générale d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 (n° 15), ces dispositions entrent en vigueur selon des modalités fixées par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquiescement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires déterminées par décret. Ce décret fixe, d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie, et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution (Loi art. 67, III-B).

L'obligation d'emploi sera déclarée via la DSN et la contribution calculée au 31 décembre

Loi art. 67, I, 71 et 74

5 Les employeurs déclareront leur situation au regard de l'obligation d'emploi à laquelle ils sont tenus non plus au moyen d'une déclaration spécifique mais par le biais de la **déclaration sociale nominative (DSN)**, étant entendu que les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel un travailleur handicapé sollicite un emploi (C. trav. art. L 5212-5 et CSS art. L 133-5-3 modifiés).

6 La DSN se réalisant de manière mensuelle et avec une comptabilisation au 31 décembre de l'année concernée, la contribution annuelle devra être calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 31 décembre de l'année écoulée et non plus au 1^{er} janvier de l'année n + 1. Cette disposition n'entrera en vigueur que lorsque le secteur public sera passé en DSN, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2022 (Loi art. 74).

L'emploi direct est favorisé

La prise en compte des stages n'est plus plafonnée

Loi art. 67, I

7 Pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur pourra s'acquitter de son obligation d'emploi en employant des personnes handicapées quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (C. trav. art. L 5212-6 modifié). Les stagiaires handicapés, les personnes handicapées en période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et celles mises à disposition des entreprises par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs seront ainsi pris en compte à part entière, selon des modalités fixées par décret (C. trav. art. L 5212-7 modifié).

Actuellement, l'accueil de stagiaires handicapés et de personnes handicapées en PMSMP ne permet qu'un **acquiescement partiel** de l'obligation d'emploi puisque ces modalités ne s'appliquent que dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise (C. trav. art. L 5212-7, al. 1 et L 5212-7-1, al. 2).

Les contrats avec le secteur adapté ne permettent plus de s'acquiescer de l'obligation d'emploi...

Loi art. 67, I

8 La passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) ou des travailleurs indépendants handicapés ne constitue plus une modalité d'acquiescement partiel de l'obligation d'emploi.

Cette modification résulte de la réécriture de l'article L 5212-6 du Code du travail, qui ne mentionne plus ces actions parmi celles pouvant être conduites pour remplir l'obligation.

... mais les dépenses afférentes sont déductibles de la contribution

Loi art. 67, I

9 Néanmoins, les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes aux contrats passés avec des entreprises adaptées, des Esat ou des travailleurs indépendants handicapés (les centres de distribution de travail à domicile étant supprimés : voir **18**, n° 5) sont déductibles de la contribution annuelle due par l'employeur, la nature des dépenses concernées et les conditions de la déduction devant être déterminées par décret en Conseil d'État (C. trav. art. L 5212-10-1 nouveau). Corrélativement, la rédaction des dispositions relatives aux catégories de dépenses de l'employeur déductibles du montant de sa contribution est simplifiée. Sont ainsi déductibles les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (C. trav. art. L 5212-11 modifié).

À noter Il n'est plus expressément requis que ces dépenses favorisent l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi « dans l'entreprise ».

Par ailleurs, il n'est plus fait référence aux dépenses destinées à favoriser l'abondement du **compte personnel de formation** au profit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle.

Enfin, on notera que le périmètre des dépenses déductibles de la contribution fera l'objet d'un travail et d'une **concertation à l'automne** lors de l'élaboration du décret (En ce sens, exposé sommaire sous l'amendement n° 493 adopté par l'Assemblée nationale le 20 juillet 2018).

La durée des accords agréés est limitée à 6 ans

Loi art. 67, I et IV

10 Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, l'employeur pourra s'acquiescer de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé. Toutefois, la durée de cet accord sera désormais limitée à **3 ans renouvelables** une fois, soit 6 ans maximum. Les mentions obligatoires de l'accord et ses conditions d'agrément par l'autorité administrative seront fixées par décret en Conseil d'État (C. trav. art. L 5212-8 modifié).

En cohérence avec la modification du cadre d'appréciation de l'assujettissement à l'obligation d'emploi (n° 4), les **accords agréés d'établissement** sont supprimés.

11 Une mesure transitoire est prévue en faveur des **accords agréés avant le 1^{er} janvier 2020**, qui continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans. Par exception, les accords d'établissement ne pourront pas être renouvelés (Loi art. 67, IV).

À noter On peut déduire de ce texte que la conclusion et l'agrément d'**accords d'établissement** restent possibles jusqu'au 31 décembre 2019.

Une contribution annuelle remaniée

Le recouvrement relève des Urssaf

Loi art. 67, I

12 Dès le 1^{er} janvier 2020, la contribution annuelle ne sera plus versée à l'Agefiph, mais sera recouvrée par l'Urssaf ou la caisse de mutualité sociale agricole dont relève l'employeur, dans les mêmes conditions que les cotisations du régime général de la sécurité sociale (C. trav. art. L 5212-9 modifié).

La minoration au titre des efforts consentis est rénovée

Loi art. 67, I

13 À partir du 1^{er} janvier 2020, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, seules les **difficultés particulières de maintien dans l'emploi** seront prises en compte selon des modalités fixées par décret (C. trav. art. L 5212-7-2 nouveau).

La liste des Ecap sera révisée

Loi art. 67, I et V

14 Les entreprises comportant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap) bénéficient d'une minoration du montant de la contribution annuelle (C. trav. art. L 5212-9). La liste de ces emplois n'ayant pas été révisée depuis 1987, les **branches professionnelles** devront engager des **négociations** afin de l'actualiser (Loi art. 67, V).

Sur la base des propositions issues de cette négociation et après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées, le Gouvernement déterminera la liste des Ecap par un **décret** qui ne pourra pas être publié avant le 1^{er} juillet 2019 (C. trav. art. L 5212-9 modifié et Loi art. 67, V).

Entrée en vigueur

Loi art. 67, III-A


15 L'ensemble de ces dispositions entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2020** et s'appliquera aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

Son application effective à cette date est toutefois subordonnée à la parution des nombreux décrets d'application attendus pour leur mise en œuvre. Par ailleurs, une date d'entrée en vigueur spécifique est prévue pour le **nouveau périmètre de l'obligation d'emploi**, voir n° 4, ainsi que pour une mesure en lien avec le passage de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans la DSN, voir n° 6.

Tableau avant/après

16 Le tableau ci-dessous fait le point sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés avant et après la réforme.

Avant	Après
Déclaration de l'effectif de travailleurs handicapés par les employeurs d'au moins 20 salariés	Déclaration de l'effectif de travailleurs handicapés par tous les employeurs
Taux de l'obligation d'emploi : 6 %	Taux de l'obligation d'emploi : 6 % révisables tous les 5 ans
Entreprises à établissements multiples : application de l'obligation d'emploi établissement par établissement	Entreprises à établissements multiples : application de l'obligation d'emploi au niveau de l'entreprise
Déclaration spécifique de l'obligation d'emploi (DOETH)	Déclaration de l'obligation d'emploi via la DSN
Prise en compte des stagiaires handicapés et des personnes handicapées en PMSMP à hauteur de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise	Prise en compte des stagiaires handicapés et des personnes handicapées en PMSMP à part entière
Acquittement partiel de l'obligation d'emploi par passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des Esat ou des travailleurs indépendants handicapés	Déductibilité de la contribution annuelle des dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services ou à des partenariats avec des entreprises adaptées, des Esat ou des travailleurs indépendants handicapés
Recouvrement de la contribution annuelle par l'Agefiph	Recouvrement de la cotisation annuelle par les Urssaf
5 coefficients de minoration de la contribution annuelle applicables au titre des efforts consentis par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de travailleurs handicapés (chômeur de longue durée, embauche d'un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus ou d'une personne reconnue lourdement handicapée...)	Prise en compte des difficultés particulières de maintien dans l'emploi

 T-1-800 s., MS n° 40000 s.


18 Plusieurs mesures pour développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées

1 Outre les mesures visant à simplifier les démarches des entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (voir 17), la loi comprend différentes mesures propres à développer l'accès à l'emploi de ces personnes, présentées ci-après. Pour la déclaration de l'effectif de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, étendue par la loi à toutes les entreprises, soumises ou non à cette obligation, voir 17 n° 2. Sur l'accès des personnes handicapées au **contrat de travail à temps partagé**, voir 23 n° 8, et sur la majoration de crédit au **compte personnel de formation** ouverte aux travailleurs handicapés, voir 2 n° 7.

Certaines entreprises doivent désigner un référent « handicap »

Loi art. 69

2 Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent en matière de handicap doit être désigné. Il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, s'agissant notamment de leurs droits et des interlocuteurs privilégiés (C. trav. art. L 5213-6-1 nouveau). À défaut de disposition spécifique sur ce point, cette mesure **entre en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

 **À noter** Selon l'exposé des motifs, ces référents peuvent être désignés au sein du service des **ressources humaines** des entreprises concernées.

Un cas de recours à l'intérim spécifique aux salariés handicapés

Loi art. 67

3 Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, un nouveau cas de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés sera **expérimenté**.

Ainsi, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice pourra intervenir si ce salarié temporaire est un travailleur handicapé.

Le refus d'accorder le télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé

Loi art. 68

4 Afin de faciliter le recours au télétravail pour les travailleurs handicapés, la loi complète l'article L 1222-9 du Code du travail. Ce dernier impose désormais à l'employeur de motiver, le cas échéant, sa décision de refuser une **demande** de recours au télétravail lorsqu'elle est **formulée** par un travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou un proche aidant dans les cas où il n'y a ni **accord collectif** ni **charte** permettant de mettre en place ce mode d'organisation du travail.

 T-1-8700 ; MS n° 40202

En outre, lorsqu'il existe, cet **accord collectif** ou, à défaut, cette **charte** doit prévoir les **modalités d'accès** des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail. Ces modalités d'accès sont définies dans le respect de l'article L 5213-6 du Code du travail, lequel prévoit, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs, la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre à ceux qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou d'en conserver un correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

À défaut de disposition spécifique sur ce point, ces dispositions **entrent en vigueur** le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Compte tenu de la référence à l'article L 5213-6 du Code du travail, on peut penser que l'obligation de prévoir les modalités d'accès au télétravail ne concerne que les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



T-II-11000 s. ; MS n° 73920 s.

Du nouveau pour les entreprises adaptées

Un cadre d'intervention renforcé

Loi art. 76

5 Les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

La loi **supprime les CDTD**, seule étant maintenue la catégorie des EA. Les caractéristiques des **publics recrutés** dans ces entreprises seront précisées par décret. Il en ira de même pour la **proportion minimale** de travailleurs handicapés requise pour qu'une entreprise soit agréée à ce titre. Par ailleurs, le **contrat d'objectif** triennal conclu entre l'EA et l'État est remplacé par un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (C. trav. art. L 5213-13 modifié et L 5213-13-1 nouveau).

6 Ces dispositions **entrent en vigueur** le 1^{er} janvier 2019. Toutefois, les contrats d'objectifs triennaux conclus avant cette date continueront de produire leurs effets jusqu'à leurs termes.

Deux expérimentations sont prévues

Loi art. 78 et 79

7 À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2022, des entreprises adaptées volontaires peuvent recourir à un **contrat à durée déterminée « tremplin »** afin de permettre à des personnes handicapées volontaires de bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi, de qualification et de construction d'un parcours l'amenant à retrouver un emploi dans une entreprise autre qu'une entreprise adaptée.

Les principales caractéristiques de ce contrat sont les suivantes :

- leur durée est comprise entre 4 et 24 mois, renouvellement inclus. Une possibilité de renouvellement au-delà de la durée maximale de 24 mois est toutefois prévue afin d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action de formation concernée,

- le contrat est conclu au titre de dispositions légales visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat de l'article L 1242-3, 1^o du Code du travail). Cette disposition **entre en vigueur** dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

8 Pour une durée de 4 ans, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, des entreprises adaptées volontaires pourront créer des **entreprises de travail temporaire** disposant de l'**agrément « entreprise adaptée »**. Leur mission exclusive sera de permettre à des personnes handicapées volontaires de bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi par le recours à des missions d'intérim.



T-I-12850 s. ; MS n° 40250

Certaines directives européennes seront transposées

Loi art. 80 et 81

9 La loi prévoit les mesures nécessaires à la transposition des directives 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'**accessibilité des sites internet** et des applications mobiles des organismes du secteur public et 2017/1564 du 13 septembre 2017 sur certaines utilisations autorisées d'œuvres protégées par le **droit d'auteur** et les droits voisins en faveur des personnes atteintes d'une déficience les empêchant de lire.

19 Un seul CDD peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents

Loi art. 53

1 À titre expérimental, il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés, dans des secteurs définis par décret.

Autrement dit, la loi autorise la conclusion avec un salarié d'un seul contrat pour le remplacement simultané de plusieurs salariés à temps partiel absents ou pour les remplacements successifs de plusieurs salariés à temps plein ou partiel (Rapport AN n° 1019).


2 Cette expérimentation permet de déroger aux articles L 1242-2, 1° et L 1251-6, 1° du Code du travail.

L'article L 1242-2, 1° dispose en effet qu'un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié en cas d'absence. La Cour de cassation juge, par une interprétation littérale de ce texte, qu'un CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. En conséquence, lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés, il doit être conclu avec lui autant de contrats écrits qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification (Cass. soc. 28-6-2006 n° 04-40.455 FS-PB ; RJS 10/06 n° 1034, jurisprudence transposable au travail temporaire au regard de l'article L 1251-6, 1°). La présente mesure permet d'échapper à ce formalisme.

En outre, pour les parlementaires à l'origine de ce texte, il met fin à un état de droit ayant pour effet mécanique d'augmenter le nombre de CDD, notamment de courte durée, dont la fin est la plus coûteuse pour l'assurance chômage (Rapport AN n° 1019).

3 Il est cependant précisé que l'expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

4 Cette expérimentation aura lieu sur la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

 **À noter** On peut penser que la dérogation à l'obligation d'établir autant de contrats que de salariés remplacés est ouverte, dans les secteurs concernés, aux contrats conclus durant cette période, y compris s'ils se prolongent au-delà. Elle ne pourra entrer en vigueur que si le décret prévoyant les secteurs concernés est publié.

5 Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de cette mesure avant le 1^{er} juin 2021.

Ce rapport devra évaluer en particulier, dans les secteurs concernés, les effets de l'expérimentation sur la fréquence de la conclusion des CDD et des contrats de travail temporaire ainsi que sur l'allongement de leur durée.

Il portera également sur les négociations de branche relatives aux thèmes mentionnés à l'article L 2253-1, 7° du Code du travail, prévus par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 (durée maximale des CDD et des contrats d'intérim, nombre de renouvellements maximal, délai de carence).

Il s'agit de thèmes dits du « bloc n° 1 », pour lesquels l'accord de branche prime sur les accords d'entreprise, antérieurs ou postérieurs.



NC-III-11000 ; MS n° 33055

20 Le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire est pérennisé

Loi art. 116

Le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire, dont l'expérimentation devait prendre fin le 31 décembre 2018, est inscrit dans le Code du travail.

1 Le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire est inscrit dans le Code du travail. Les nouvelles dispositions figurent sous les articles L 1251-58-1 à L 1251-58-8 de ce Code. Elles sont quasiment identiques à celles de l'article 56 de la loi 2015-994 du 17 août 2015 (JO 18) qui a autorisé les entreprises de travail temporaire à conclure, à titre expérimental, ces contrats.

Elles sont présentées ci-après à titre de rappel.

 **À noter** La loi du 17 août 2015 avait donné un fondement légal à l'accord de branche du 10 juillet 2013 qui a créé ce type de contrat. Cet accord a été récemment jugé illégal par la Cour de cassation : voir ci-après n° 10.

Caractéristiques générales du contrat

2 Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives (C. trav. art. L 1251-58-1).

Ce contrat de travail est régi par les dispositions du Code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve de dispositions spécifiques (C. trav. art. L 1251-58-2).

Forme et contenu du contrat

3 Le contrat est établi par écrit et comporte notamment les **mentions** suivantes :

- l'identité des parties ;
- le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;
- les horaires pendant lesquels le salarié doit être joignable pendant les périodes sans exécution de mission ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- la description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai ;
- le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- l'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue (C. trav. art. L 1251-58-2).

Exécution des missions

4 Chaque mission donne lieu à :

- la conclusion d'un **contrat de mise à disposition** entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
- l'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une **lettre de mission** (C. trav. art. L 1251-58-1).

5 Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les **articles L 1251-5 à L 1251-63** du Code du travail relatifs au travail temporaire, sous réserve des adaptations prévues et d'une liste d'articles du Code du travail relatifs au travail temporaire « de droit commun » dont l'application est exclue.

Ainsi, ne sont **pas applicables** les articles suivants du Code du travail :

- L 1251-14 et L 1251-15 relatifs à la période d'essai de la mission ;
- L 1251-19 relatif à l'indemnité compensatrice de congés payés liée à une mission ;
- L 1251-26 à L 1251-28 relatifs à la rupture anticipée de la mission à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire ou du travailleur temporaire ;
- L 1251-32 et L 1251-33 relatifs à l'indemnité de fin de mission ;
- L 1251-36 relatif au délai de carence en cas de succession de contrats (C. trav. art. L 1251-58-4).

6 Par dérogation aux dispositions relatives au travail temporaire, la **durée totale** de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder 36 mois (C. trav. art. L 1251-58-6).

Périodes intermissions

7 Le **contrat** conclu entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire peut prévoir des périodes sans exécution de mission. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à **congés payés** et pour l'**ancienneté** (C. trav. art. L 1251-58-2).


Rémunération

8 Le contrat liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une **rémunération mensuelle minimale** garantie au moins égale au produit du montant du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période (C. trav. art. L 1251-58-3).

Droits liés à l'ancienneté ou à la durée de présence


9 Il convient de totaliser les périodes durant lesquelles le salarié exécute ou non une mission lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée pour calculer :

- la durée minimale de présence requise pour le bénéfice du **congé de formation** au profit des salariés de 25 ans et moins (C. trav. art. L 1251-58-7) ;
- la durée passée dans l'entreprise exigée pour être **électeur ou éligible** au comité social et économique (C. trav. art. L 1251-58-8).

 **À noter** La disposition relative au calcul de la durée minimale de présence pour le bénéfice du **congé de formation** des moins de 25 ans est sans objet, ce congé étant **supprimé** par la loi ; voir § n° 1 s.

Sécurisation des contrats antérieurs à la loi du 17-8-2015

10 L'article 68, II de la loi précise que les contrats de travail à durée indéterminée intérimaires conclus **entre le 6 mars 2014 et le 19 août 2015** sur le **fondement** du chapitre I^{er} de l'**accord du 10 juillet 2013** sont présumés conformes à l'article 56 de la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, sans préjudice des contrats ayant fait l'objet de décisions de justice passées en force de chose jugée.

 **À notre avis** Cette disposition permet de sécuriser ces contrats, alors que l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013 pourrait être annulé.

En effet, un contentieux a été porté devant le juge administratif par un syndicat de salariés non signataire de l'accord, en vue d'obtenir l'annulation de son arrêté d'extension. Le Conseil d'État a sursis à statuer sur la requête jusqu'à ce que le tribunal de grande instance (TGI) de Paris se soit prononcé sur le point de savoir si les parties à l'accord avaient compétence pour prévoir la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions de travail temporaire (CE 27-7-2015 n° 379677).

Or, la Cour de cassation vient de juger que tel n'était pas le cas, les partenaires sociaux ayant ainsi créé une nouvelle catégorie de contrat de travail, dérogeant aux règles d'ordre public absolu régissant d'une part, le contrat à durée indéterminée et, d'autre part, le contrat de mission. Elle a cassé le jugement du TGI de Paris jugeant dans le sens contraire et dit n'y avoir lieu à renvoi (Cass. soc. 12-7-2018 n° 16-26.844 FS-PBR).

Au vu de cette décision, on peut penser que le Conseil d'État annulera l'arrêté d'extension.

21 Une charte facultative pour les plateformes de mise en relation


Loi art. 66

1 Aux termes des articles L 7342-1 et suivants du Code du travail, issus de la loi Travail du 8 août 2016, les plateformes de mise en relation entre usagers et travailleurs (type Uber, Foodora, etc.) ont, lorsqu'elles déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix, une **responsabilité sociale** à l'égard des travailleurs concernés.

Pour mémoire, sauf si le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass), la plateforme doit notamment prendre en charge (C. trav. art. L 7341-1 s. et D 7342-1 s.) :

- la cotisation à l'assurance privée accident du travail ou à l'assurance volontaire prévue par le CSS. En cas d'adhésion à un contrat collectif souscrit par la plateforme comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire, la cotisation à ce contrat est prise en charge par celle-ci ;
- en cas de validation des acquis de l'expérience, les frais d'accompagnement dans la limite de 3 % du Pass et une indemnité dans la limite de 24 fois le taux horaire du Smic.


2 La loi pour la liberté de choix de son avenir professionnel **complète ce cadre juridique** en vue d'ouvrir la possibilité (et non l'obligation) pour ces plateformes d'établir une charte déterminant les conditions et modalités de leur responsabilité sociale. Par ailleurs, elle prévoit des aménagements en matière de formation et de couverture accidents du travail.

 **À noter** Selon l'exposé des motifs accompagnant l'amendement à l'origine des nouvelles dispositions, l'adoption d'une charte viserait à définir un cadre responsable pour les relations entre les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs qui les utilisent, en tenant compte des contraintes et spécificités de leur modèle économique.

Établissement et portée de la charte


3 S'agissant de son **contenu**, la charte précise notamment les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs (ces règles garantissant le caractère non exclusif de la relation), les modalités permettant d'assurer au travailleur un revenu décent, les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels, les mesures de prévention des risques professionnels, les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle et les garanties applicables en cas de rupture des relations contractuelles.

Possibilité est donnée à la plateforme de demander à l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret (à paraître), de se prononcer sur toute demande d'**appréciation de la conformité** du contenu de la charte aux dispositions ci-dessus (C. trav. art. L 7342-1 modifié).


 **À noter** Rien n'est dit sur l'autorité administrative compétente, ni sur la finalité de la demande d'appréciation ni sur ce qui se produira lorsque cette autorité ne sera pas en mesure de réaliser cette appréciation.

4 Si elle est établie, la charte doit être **publiée** sur le site internet de la plateforme et **annexée aux contrats** qui la lient à ses collaborateurs (C. trav. art. L 7342-1 modifié).

5 Il est prévu que l'établissement d'une telle charte ne caractérise pas l'existence d'un **lien de subordination** entre la plateforme et les travailleurs pour éviter la requalification en salariés de ces travailleurs indépendants (C. trav. art. L 7342-1 modifié).

 **À noter** Pour le Sénat, hostile à cette disposition, celle-ci est soit inutile, soit néfaste en ce qu'elle rendrait difficile, voire impossible, une éventuelle requalification par le juge de la relation contractuelle en contrat de travail (Rapport Sén. n° 609).

Formation professionnelle

6 Le travailleur a accès à la formation professionnelle. La loi précise que, lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est supérieur à un seuil défini par décret (à paraître), son **compte personnel de formation** sera abondé par la plateforme d'un montant égal à celui d'un salarié à temps plein : voir  n°s 3 s.

L'accès à la formation et à la validation des acquis de l'expérience est désormais ouvert indépendamment du niveau du chiffre d'affaires réalisé par l'intéressé sur la plateforme.

La **contribution** à la formation professionnelle n'est plus calculée sur la base du seul chiffre d'affaires réalisé par les travailleurs sur la plateforme (C. trav. art. L 7342-3 modifié).

Couverture accidents du travail

7 S'agissant de l'assurance couvrant le risque accident du travail, la loi dispose, désormais, que les règles relatives à la prise en charge par la plateforme de la **cotisation** afférente ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires du travailleur est inférieur à un seuil défini par décret (à paraître). En outre, pour calculer le montant de cette cotisation, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme (C. trav. art. L 7342-4 modifié).

Entrée en vigueur

8 En l'absence de précisions sur ce point, les dispositions ci-dessus entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, sous réserve de la publication des décrets d'application nécessaires.




K-III-2200 ; MS n° 16380

22 Les CUI pris en compte dans les effectifs pour la mise en place des IRP


Loi art. 82

1 La loi intègre les salariés titulaires de contrats uniques d'insertion (**contrat initiative-emploi** : CUI-CIE dans le secteur marchand ; **contrat d'accompagnement dans l'emploi** : CUI-CAE dans le secteur non marchand) dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour apprécier le seuil de mise en place des instances représentatives du personnel.

Cette disposition, qui fait l'objet du **nouvel article L 2301-1** du Code du travail, s'applique à compter du **1^{er} janvier 2019**.

 **À noter** Il s'agit d'une **dérogation** à l'article L IIII-3 du même Code. En effet, ce texte exclut, en principe, du calcul des effectifs de l'entreprise les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un CUI, excepté pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2 En adoptant cette mesure, le législateur met le droit français en **conformité avec la directive 2002/14/CE** du 11 mars 2002 relative à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'Union. Elle fait suite à la décision de la CJUE qui, saisie de questions préjudicielles par la Cour de cassation, a jugé l'exclusion des CUI du calcul des effectifs pour la mise en place des IRP incompatible avec le droit de l'Union (CJUE 15-1-2014 aff. C-176/12 : RJS 5/14 n° 448) ainsi qu'à la mise en demeure de se mettre en conformité adressée à la France par la Commission européenne le 18 juin 2015.

 **À noter** L'intervention du législateur était nécessaire. En effet, malgré l'arrêt de la CJUE, les employeurs n'étaient pas légalement tenus de prendre en compte les salariés titulaires de contrats aidés dans leurs effectifs, en l'absence d'effet direct de la directive précitée entre personnes de droit privé (en l'occurrence entre salariés et employeurs de droit privé). **L'État**, ayant mis plus de 4 ans à réagir, vient d'être **condamné** à ce titre par le tribunal administratif de Paris. Celui-ci a ainsi jugé que la méconnaissance des dispositions de la directive 2002/14/CE par l'article L IIII-3 du Code du travail est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État et a condamné ce dernier à verser à chacun des 3 syndicats requérants 1 000 € en réparation des préjudices subis, somme bien inférieure aux 150 000 € réclamés (TA Paris 17-7-2018 n° 1609631/3-1).

Mais, comme l'a souligné le Conseil d'État dans son avis sur le projet de loi pour la liberté du choix de son avenir professionnel, la **mise en conformité** du droit national avec le droit de l'Union n'est que **partielle**. Les deux autres catégories de salariés exclus du calcul des effectifs de l'entreprise, à savoir les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, ne sont toujours pas pris en compte dans le calcul des effectifs pour la mise en place des IRP. Or, « la CJUE (...) a jugé que l'article L IIII-3 du Code du travail n'était pas compatible (...) en ce qu'il exclut quatre catégories de travailleurs de ce calcul. Cet arrêt n'opère aucune distinction entre ces diverses catégories » (Rapport AN n° 1019).



K-III-3750 s. ; MS n° 20835

23 Le travail à temps partagé est expérimenté pour les personnes en difficulté d'insertion

Loi art. 115

1 Créées en 2005, les entreprises de travail à temps partagé ont pour objet de mettre du personnel qualifié à disposition d'entreprises clientes qui ne peuvent pas recruter un tel personnel en raison de leur taille ou de leurs moyens. Ces dernières peuvent ainsi disposer de salariés qualifiés sans les embaucher directement, et sans avoir à justifier des cas de recours propres au travail temporaire (surcroît d'activité, etc.). Les salariés sont présumés employés sous contrat à durée indéterminée par l'entreprise de travail à temps partagé.

L'article 115 de la loi prévoit d'expérimenter l'extension de ce dispositif aux personnes ayant des difficultés d'insertion professionnelle, en permettant aux entreprises de travail à temps partagé de conclure avec elles un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité.

L'expérimentation est réservée aux personnes en difficulté

2 Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité peut être proposé aux personnes :


- inscrites à Pôle emploi depuis au moins 6 mois ;
- bénéficiaires de minima sociaux ;
- handicapées ;
- âgées de plus de 50 ans ;
- ou de niveaux de formation V, V bis ou VI.

Les salariés bénéficient de certaines garanties

3 Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité est un **contrat à durée indéterminée**.

Pendant les périodes dites d'« intermissions », le dernier **salaire** horaire de base est garanti au salarié.

Il est cependant prévu que l'expérimentation est instituée par **dérogation** aux articles L 1252-1 à L 1252-13 du Code du travail, qui fixent le régime de travail à temps partagé.

 **À notre avis** Cette dernière précision peut surprendre car elle semble exclure l'application de l'ensemble du régime, alors que l'expérimentation a justement pour objet de l'étendre à de nouveaux publics. On peut penser que cette formule vise seulement à exclure l'application des dispositions qui seraient en contradiction avec celles de l'article 115.

Ils doivent être formés

4 Le salarié bénéficie durant son temps de travail d'**actions de formation prises en charge** par l'entrepreneur de travail à temps partagé et sanctionnées par une **certification** professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L 6113-1 du Code du travail ou par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même texte.

5 En outre, sans préjudice des dispositions de l'article L 6323-14 du Code du travail, l'employeur abonde le **compte personnel de formation** à hauteur de 500 € supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence.

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

L'employeur s'assure de l'**effectivité de la formation**.

L'article L 6323-14 du Code du travail prévoit l'abondement du compte personnel de formation en application d'un accord collectif, au bénéfice notamment des salariés les moins qualifiés.

L'expérimentation est temporaire

6 Ce dispositif est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021.

À défaut de disposition contraire sur ce point, de tels contrats peuvent être conclus dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

 **À noter** Au plus tard le 30 juin 2021, le Gouvernement présente au Parlement un **rapport**, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Il est prévu que l'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité communique à l'autorité administrative, tous les 6 mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée, le taux de sortie dans l'emploi et tout document permettant d'**évaluer l'impact** du dispositif en matière d'insertion professionnelle des personnes concernées. On peut supposer que l'autorité administrative compétente est la D irrecte.



NC-III-11000 s. ; MS n° 33055


24 Des expérimentations en matière d'insertion professionnelle

Création des entreprises d'insertion par le travail indépendant

Loi art. 83

1 Une nouvelle catégorie d'entreprises d'insertion sera créée à titre **expérimental** : les entreprises d'insertion par le travail indépendant. Selon le Gouvernement, il existe d'ores et déjà des structures comme les conciergeries de quartier qui mettent en relation des particuliers avec des personnes éligibles aux dispositifs d'insertion. Elles offrent ainsi une perspective d'insertion à des personnes éloignées de l'emploi par le biais du travail indépendant mais butent actuellement sur l'absence de cadre légal.

2 Il est donc proposé, pendant une phase test de **3 ans**, d'encadrer ces expériences d'insertion par le travail indépendant. Les structures concernées pourraient être éligibles aux crédits de l'insertion par l'activité économique sous réserve de conclusion de conventions avec l'État. Seuls les contrats conclus avec des personnes agréées par Pôle emploi ouvriront droit aux aides financières.

 **À noter** Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2018, le **montant socle** de l'aide, pour un salarié à temps plein, est fixé à 10 363 € pour les entreprises d'insertion.

3 Le dispositif devait initialement être limité à 5 départements mais le Gouvernement a finalement décidé de renvoyer à un décret le soin de définir, le cas échéant, le **champ d'application géographique** de l'expérience.

4 L'**entrée en vigueur** est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'État définissant notamment les règles relatives aux conventions conclues entre les entreprises d'insertion par le travail indépendant et l'État ainsi que celles relatives aux aides financières dont elles peuvent bénéficier.

Expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise

Loi art. 88

5 Un nouveau type de contrat est créé, à titre expérimental, **pendant 3 ans**, afin de faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi**.

6 Il s'agira d'un **contrat de travail à durée déterminée** d'une durée maximale de **18 mois**, s'inscrivant dans les cas de recours prévus par l'article L 1242-3 du Code du travail. Conclu avec une collectivité territoriale, son objet est que la collectivité mette ces salariés à disposition d'entreprises avec lesquelles elle signe une convention cadre.

L'**entrée en vigueur** de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'État.



Q-II-62035 et Q-II-77660

25 Les thèmes de la négociation de branche sont aménagés

Loi art. 33 et 106

1 Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir pour négocier, au moins une fois tous les 4 ans pour certains thèmes et au moins une fois tous les 5 ans pour d'autres thèmes (C. trav. art. L 2241-1).

2 Un **nouveau thème** de négociation obligatoire est ajouté à ceux existants : les mesures destinées à faciliter la **conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des salariés **proches aidants**.

La négociation sur ce thème devra avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans (C. trav. art. L 2241-1 modifié).

3 Par ailleurs, la négociation quadriennale sur les mesures tendant à assurer l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées porte désormais également sur la mise à disposition d'**outils** aux entreprises pour **prévenir et agir contre le harcèlement sexuel** et les agissements sexistes (C. trav. art. L 2241-1 modifié).

4 À défaut de disposition spécifique sur ce point dans la loi, ces mesures **entrent en vigueur** le lendemain de la publication de celle-ci au Journal officiel. Elles concerneront donc, selon nous, toute négociation périodique engagée à partir de cette date.



KA-II-17550

26

Fin des contributions salariales, institution d'un bonus-malus pour les contributions patronales

Sauf cas particuliers, la contribution salariale va disparaître. Les entreprises dont le taux de rupture de contrat avec inscription à Pôle emploi est plus important que celui de leur secteur d'activité devraient payer une contribution patronale majorée.

La contribution salariale chômage est définitivement supprimée

Loi art. 54

Une suppression de principe...

1 Conformément aux engagements pris par le Gouvernement lors du vote de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel **supprime définitivement** la contribution salariale d'assurance chômage à partir du 1^{er} janvier 2019 (C. trav. art. L 2422-9, L 5429-2 et L 5422-14 modifiés).

On rappelle que la contribution salariale, qui est déjà passée de 2,40 % à 0,95 % au 1^{er} janvier 2018, sera totalement **suspendue du 1^{er} octobre au 31 décembre 2018** (voir FRS 25/17 [2] p. 4). Pendant cette période de suspension, elle sera prise en charge par l'Acoss de sorte que les employeurs n'auront plus ni à la précompter sur les salaires ni, a fortiori, à la payer à l'Urssaf.

... qui s'accompagne de quelques exceptions

2 Par exception, les expatriés affiliés volontairement à l'assurance chômage, les intermittents du spectacle et les entreprises situées à Monaco continueront d'être redevables d'une contribution salariale chômage, laquelle demeurera, pour les expatriés et les intermittents du spectacle, déductible de l'impôt sur le revenu (C. trav. art. L 2422-9 et L 5422-10 modifiés).

Toutefois, les intermittents du spectacle, qui sont actuellement redevables à la fois de la contribution salariale de droit commun et d'une contribution salariale spécifique finançant les particularités de leur régime d'assurance chômage ne seront plus redevables que de la contribution spécifique. Pour ce qui les concerne, la contribution générale sera en effet, comme pour les salariés de droit commun, supprimée à partir du 1^{er} janvier 2019 (CSS art. L 2422-9, L 5424-20 et L 5429-2 modifiés), après avoir été suspendue au 1^{er} octobre 2018.

Pour les employeurs d'intermittents du spectacle, la **rétention induite du précompte**, c'est-à-dire le fait de déduire la contribution salariale du salaire sans la reverser à Pôle emploi, continuera à être pénalement sanctionnée (C. trav. art. L 5429-2 modifié).

Un nouveau bonus-malus institué sur la contribution patronale chômage


La convention pourra moduler le taux par application de nouveaux critères

Loi art. 52

3 Les mesures prises pour limiter le travail précaire (surtaxation des CDD courts, obligation pour certaines branches de négocier sur le sujet) n'ayant pas permis de modifier le comportement des entreprises, le **document de cadrage** qui sera adressé par le Gouvernement aux partenaires sociaux en vue de la **négociation de la prochaine convention** d'assurance chômage prévoira des objectifs d'évolution des règles de l'assurance chômage permettant de lutter contre la précarité (voir [29]).

4 De **nouveaux leviers** sont offerts par la loi aux partenaires sociaux pour atteindre ces objectifs. En effet, celle-ci les autorise à minorer ou majorer le taux de la contribution patronale d'assurance chômage en fonction de nouveaux critères (C. trav. art. L 5422-12 modifié) :

- le **secteur d'activité** de l'entreprise ;
- le **nombre de fins de contrat** de travail (hors démissions) conduisant à une inscription des personnes intéressées sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- et le **nombre de fins de contrat de mise à disposition** conclus entre l'entreprise utilisatrice et une entreprise de travail temporaire : voir n° 5.

 **À noter** Ces nouveaux **critères** s'ajoutent à ceux **qui existent déjà**, à savoir : nature et durée du contrat de travail, motif de recours à un contrat d'une telle nature, âge du salarié et taille de l'entreprise.

Selon les travaux parlementaires, ils pourraient permettre aux partenaires sociaux, lors de la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage, de moduler la contribution patronale en fonction d'une **moyenne de fins de contrat** établie **par secteur**. Cette sectorisation viserait à ne pas pénaliser un secteur plus qu'un autre. Ainsi, les secteurs recourant plus que d'autres à certains types de contrats ne se verraient pas infliger de pénalités. En revanche, les « mauvais élèves » du secteur concerné tomberaient sous le coup du malus, tandis que les « bons élèves » du même secteur pourraient bénéficier du bonus.



QA-II-5750 s. ; MS n° 6360

Il sera tenu compte des spécificités de l'intérim et du spectacle

5 Les fins de contrats de mise à disposition conclus entre une entreprise de travail temporaire et un utilisateur pourront être prises en compte pour moduler la contribution chômage de ce dernier, mais pas pour moduler celle de l'entreprise de travail temporaire (C. trav. art. L 5422-12 modifié).

Les intermittents du spectacle seront quant à eux totalement exclus du futur dispositif : d'une part, leurs fins de contrat ne seront pas prises en considération pour déterminer le taux de la contribution de leurs employeurs et, d'autre part, leurs contrats ne se verront pas appliquer la majoration ou la minoration imposée ou accordée à leurs différents employeurs (C. trav. art. L 5424-20 modifié).

**Les textes sur les contributions chômage sont toilettés**

Loi art. 54, II et IV

6 La loi Avenir professionnel est l'occasion de toiletter les textes relatifs aux contributions d'assurance chômage afin de tenir compte des évolutions suivantes :

- pour les **VRP à cartes multiples**, ces contributions sont désormais recouvrées par l'Urssaf d'Île-de-France et non plus par la CCVRP (C. trav. art. L 5427-1 modifié) ;
- pour les **expatriés et les frontaliers**, le règlement CE 883/2004 du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale a remplacé le règlement CEE 1408/71 du 14 juin 1971 (C. trav. art. L 5427-1 modifié) ;
- l'institution chargée du placement des demandeurs d'emploi et du paiement des allocations d'assurance chômage est **Pôle emploi** (C. trav. art. L 5427-1 et CSS art. L 243-7 modifiés).

27 Des droits à chômage après une démission pour reconversion professionnelle

Loi art. 49, 50 et 65

À certaines conditions, le salarié qui démissionne dans le but de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux peut bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.


1 La loi ouvre le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi aux personnes ayant démissionné pour mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou se traduisant par un projet de création ou de reprise d'entreprise. Cette mesure fait suite notamment à l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 (FRS 7/18 [2] p. 5).

L'entrée en vigueur de ce nouveau cas d'ouverture de droit à l'assurance chômage est prévue pour le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 65).

Jusqu'à présent, le droit aux allocations de chômage étant subordonné à une privation involontaire d'emploi, seules certaines démissions, considérées comme légitimes, pouvaient y ouvrir droit, par exemple celle du salarié suivant son conjoint ou son concubin qui déménage pour un nouvel emploi, celle du salarié pour non-paiement des salaires s'il justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision pour des arriérés de salaires, etc. (Règl. Unédic art. 2 ; Accord d'application n° 14).


Des conditions d'accès restreintes

2 L'ouverture du droit à l'assurance chômage après une privation volontaire d'emploi est subordonnée à la réunion d'un certain nombre de conditions. En premier lieu, la personne doit justifier de conditions d'activité antérieure spécifiques (C. trav. art. L 5422-1, II-1^o modifié).

 **À notre avis** Le texte ne précise pas les modalités selon lesquelles les conditions d'activité antérieure seront définies. Il est possible que le Gouvernement, favorable à une condition d'activité antérieure de 5 années, demande aux partenaires sociaux de négocier ce point lors de la renégociation des règles de l'assurance chômage prévue [29].

3 Ensuite, le salarié doit demander, préalablement à sa démission, un conseil en évolution professionnelle auprès d'une institution, d'un organisme ou d'un opérateur agréé (sauf Pôle emploi), dans les conditions prévues à l'article L 6111-6 du Code du travail (voir [9]).

Le projet de reconversion professionnelle, établi avec le concours de cet organisme, doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L 6323-17-6 du Code du travail (voir [2] n° 23) (C. trav. art. L 5422-1-1 nouveau et L 5422-1, II-2^o modifié).

 **À notre avis** Si le texte indique clairement que le salarié doit demander un conseil en évolution professionnelle avant sa démission, il ne paraît pas exiger que le caractère réel et sérieux du projet ait été attesté également avant sa démission. Dans le doute, cependant, il nous semble prudent que le salarié attende l'attestation de la commission paritaire avant de démissionner. Dans l'ANI du 22 février 2018, les partenaires sociaux exigeaient d'ailleurs que le caractère réel et sérieux du projet ait été attesté avant la démission pour qu'elle puisse ouvrir droit à chômage (FRS 7/18 [2] n° 3 p. 5).

La mise en œuvre du projet contrôlée par Pôle emploi

4 Durant la période de mise en œuvre du projet de reconversion, la condition de recherche d'emploi requise pour le versement de l'allocation chômage est considérée comme remplie dès lors que l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi et accomplit les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet (C. trav. art. L 5426-1-2, I nouveau).

5 Pôle emploi contrôle la réalité de ces démarches au plus tard 6 mois après l'ouverture du droit à l'allocation. Si la personne ne peut pas justifier, sans motif légitime, de la réalité de ses démarches, elle est radiée de la liste des demandeurs d'emploi et l'allocation cesse de lui être versée (C. trav. art. L 5426-1-2, II-al. 1 et 2 nouveau et L 5412-1, 3^o-f modifié).

La reprise du versement du reliquat de droits pourra intervenir dans les conditions fixées par la convention relative à l'assurance chômage (C. trav. art. L 5426-1-2, II-al. 3 nouveau). Sur la renégociation prochaine de cette convention, voir ²⁹.



QA-II-12250 s. ; MS n^{os} 6530 s.

28 Une allocation forfaitaire pour les travailleurs indépendants en cessation d'activité

Loi art. 49, 51 et 65

Les travailleurs indépendants confrontés à une liquidation judiciaire ou un redressement judiciaire de leur entreprise pourront, à certaines conditions, percevoir une allocation forfaitaire pendant une durée limitée.

1 La loi crée une prestation spécifique à destination des travailleurs indépendants, involontairement privés d'activité. Ce dispositif **entre en vigueur** le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 65), sous réserve de la parution des décrets d'application.

Les règles régissant l'allocation forfaitaire des travailleurs indépendants sont inscrites aux nouveaux articles L 5424-24 à 5424-28 du Code du travail. D'autres articles du Code du travail sont modifiés pour des raisons de coordination qu'il n'est pas utile de détailler ci-après.

Quelles sont les conditions pour percevoir l'allocation ?

2 Peuvent bénéficier de l'allocation forfaitaire les **catégories suivantes** de travailleurs indépendants (C. trav. art. L 5424-24 nouveau) :

- les travailleurs non salariés mentionnés à l'article L 611-1 du CSS ;
- les non-salariés agricoles mentionnés aux articles L 722-1 et L 731-23 du Code rural et de la pêche maritime ;
- les personnes mentionnées aux 4^o à 6^o, 11^o, 12^o, 23^o, 30^o et 35^o de l'article L 311-3 du CSS (notamment les sous-agents d'assurance et dirigeants de sociétés) ;
- les artistes-auteurs mentionnés à l'article L 382-1 du CSS.


 **À noter** Cette **liste** est limitative. Seules les personnes mentionnées aux articles précités peuvent percevoir l'allocation.

3 Le droit au versement de l'allocation est réservé aux travailleurs qui étaient indépendants au titre de leur dernière activité et dont l'activité cesse en raison (C. trav. art. L 5424-25 nouveau) :

- d'un jugement d'ouverture d'une **liquidation judiciaire** de l'entreprise ;
- d'une procédure de **redressement judiciaire** de l'entreprise, si l'arrêté du plan de redressement est subordonné au départ du dirigeant.

4 Le bénéfice de l'allocation est subordonné à des **conditions** de durée et de revenus d'activité minimaux, ainsi qu'à une condition de ressources, qui seront fixées par décret en Conseil d'État (C. trav. art. L 5424-25, al. 1 et L 5424-27, al. 1 nouveaux).

Le décret à paraître pourrait exiger une durée minimale d'activité antérieure de 2 ans ayant généré un revenu d'au moins 10 000 € par an, comme envisagé par le Gouvernement (Rapport AN n^o 1019).

 **À noter** Comme indiqué dans l'exposé des motifs du projet de loi, l'instauration d'une condition de ressources a pour **objectif** d'écarter du bénéfice de cette allocation les indépendants qui bénéficient d'autres ressources, par exemple les salariés exerçant une activité indépendante à titre accessoire.

Quels montant, durée et régime pour l'allocation ?

5 Le **montant** de l'allocation forfaitaire et sa **durée de versement** seront fixés par décret (C. trav. art. L 5424-27, al. 2). Ce texte pourrait fixer ce montant à 800 € par mois pendant 6 mois maximum, comme envisagé par le Gouvernement (Rapport AN n^o 1019).

6 La **demande de paiement** de l'allocation des travailleurs indépendants se fait selon les mêmes modalités que pour l'allocation d'assurance chômage. Ainsi, l'intéressé peut déposer sa demande de paiement auprès de Pôle emploi dans un délai de 2 ans à compter de son inscription comme demandeur d'emploi.

En effet, le nouvel article L 5426-26 du Code du travail prévoit que les articles L 5422-4 et L 5422-5 du même Code, relatifs à la demande de paiement de l'allocation d'assurance chômage et à l'action en remboursement de l'allocation induue, sont applicables à l'allocation des travailleurs indépendants.

7 Les règles de **coordination** de l'allocation des travailleurs indépendants avec l'allocation d'assurance chômage seront définies par la convention Unédic (C. trav. art. L 5424-27, al. 3 nouveau).


Sur la renégociation prochaine de cette convention, voir ²⁹.

8 La durée de perception de l'allocation est comptée comme période d'assurance dans les régimes d'assurance vieillesse de base des professions libérales (CSS art. L 643-3-1 nouveau) et des avocats (CSS art. L 653-3-1 nouveau), et est prise en considération pour l'ouverture du droit à pension des non-salariés agricoles (C. rural art. L 732-21).

Les artisans, industriels et commerçants qui relèvent désormais du régime vieillesse de base du régime général bénéficient, comme les salariés, en application de l'article L 351-3 du CSS, de la prise en compte pour leurs droits à retraite des périodes pendant lesquelles ils ont perçu un des revenus de remplacement visés à l'article L 5421-2 du Code du travail. Cet article est modifié pour viser également l'allocation des travailleurs indépendants (Loi art. 49, 1).

Comment est financée l'allocation ?

9 L'allocation des travailleurs indépendants n'est pas financée par des contributions mais exclusivement par l'impôt (C. trav. art. L 5422-9, 4^o, auquel renvoie art. L 5424-28 nouveau).

 **À noter** La loi tient compte des remarques du Conseil d'État en distinguant ce dispositif de l'assurance chômage et en inscrivant cette mesure à la suite du régime de solidarité dans le Code du travail. En effet, le Conseil d'État a relevé dans son avis que cette prestation, non assise sur des contributions des travailleurs indépendants, a la nature d'une prestation non contributive. Il souligne en outre que le fait de placer dans un même régime d'assurance des salariés dont la rémunération est soumise à des cotisations sociales et des travailleurs indépendants qui ne sont assujettis à aucune cotisation soulèverait une difficulté sérieuse au regard du principe d'égalité entre assurés d'un même régime. Enfin, confier à la convention d'assurance chômage le soin de définir les mesures d'application du revenu de remplacement des travailleurs indépendants aurait impliqué que ces mesures soient négociées par les syndicats de salariés, qui ne sont pas représentatifs des travailleurs indépendants.



F-III-60090 s. ; MS n^o 28640 s. et 75100

29 Les partenaires sociaux sommés de renégocier les règles de l'assurance chômage

Loi art. 56, 57 et 64, 1

1 Contrairement à ce qui avait été initialement annoncé, la loi laisse le soin aux partenaires sociaux de négocier les règles d'assurance chômage. Mais, chose nouvelle, elle encadre désormais la négociation par la transmission aux partenaires sociaux d'un document de cadrage précisant les objectifs de la négociation en ce qui concerne sa trajectoire financière, le délai dans lequel la négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage (C. trav. art. L 5422-20-1 nouveau).

L'accord issu de la négociation doit, pour être agréé, être compatible avec la trajectoire financière et les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage définis dans ce document de cadrage (C. trav. art. L 5422-22, al. 2 modifié).

Ces dispositions relatives au cadrage des négociations Unédic ne sont pas applicables aux négociations relatives à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (C. trav. art. L1233-68 modifié).


2 La loi prévoit une renégociation anticipée de la convention d'assurance chômage conclue le 14 avril 2017 et qui devait s'appliquer jusqu'au 30 septembre 2020.

À cette fin, dès la publication de la loi, et après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement transmettra à ceux-ci, conformément aux nouvelles dispositions (n^o 1), un document de cadrage en vue de la renégociation de l'ensemble des règles de l'assurance chômage. Outre les éléments visés n^o 1, ce

document fixera des objectifs d'évolution des règles de l'assurance chômage permettant de lutter contre la précarité et d'inciter les demandeurs d'emploi au retour à l'emploi. Il proposera également de revoir l'articulation entre assurance chômage et régime de solidarité, le cas échéant par la création d'une allocation chômage de longue durée attribuée sous condition de ressources.

3 Les partenaires sociaux auront alors un délai de 4 mois pour négocier un nouvel accord sur la base de ce document de cadrage.

En l'absence d'accord dans le délai imparti, ou si l'accord n'est pas compatible avec le contenu du document de cadrage, le Gouvernement pourra mettre fin à l'agrément de l'actuelle convention d'assurance chômage et fixer par décret en Conseil d'État les mesures d'application du régime d'assurance chômage, conformément au dernier alinéa de l'article L 5422-25 du Code du travail.

 **À noter** Le texte ne précise pas le point de départ du délai de 4 mois. Ce point devrait être précisé dans le document de cadrage des négociations qui sera transmis aux partenaires sociaux. Relevons qu'il apparaît, à la lecture des débats parlementaires, que le Gouvernement souhaite une ouverture des négociations à la rentrée de septembre 2018.



QA-II-850 s. ; MS n^o 6300

30 Du nouveau en matière d'accompagnement et de contrôle des demandeurs d'emploi

1 La loi prévoit plusieurs mesures relatives à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et aux pouvoirs de contrôle et de sanction de Pôle emploi, signalées ci-après.

Par souci de coordination, de nombreux articles du Code du travail sont modifiés, qu'il n'est pas utile de détailler ici.

Un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi

PPAE et offre raisonnable d'emploi

Loi art. 59

2 Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) intègre le cas échéant le **projet de reconversion professionnelle** visé [27] n° 3, lorsque le bénéfice des allocations chômage fait suite à une démission pour reconversion professionnelle (C. trav. art. L 5411-6-1 al. 2 modifié).

3 L'ancienneté d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi n'est plus prise en compte pour la définition de l'offre raisonnable d'emploi. Désormais, celle-ci est seulement en creux, la loi définissant l'offre dont le refus par le demandeur d'emploi n'est pas un motif de sanction, soit (C. trav. art. L 5411-6-4 nouveau) :

- un emploi ayant un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée ;
- un emploi à temps partiel, lorsque le PPAE prévoit que l'emploi recherché est à temps complet ;
- un emploi incompatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

4 Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 65).

Le demandeur d'emploi informé de ses droits

Loi art. 60 et 61

5 La loi prévoit que la notification de la décision relative à la demande de paiement de l'allocation prise par Pôle emploi mentionne, à peine de nullité, les délais et voies de recours (C. trav. art. L 5422-4 modifié).

Par ailleurs la notification du PPAE adressée au demandeur d'emploi doit préciser ses droits concernant l'acceptation ou le refus des offres raisonnables d'emploi qui lui sont soumises et, notamment, les voies de recours en cas de sanctions par Pôle emploi (C. trav. art. L 5411-6-1 al. 4 modifié).

Ces mesures entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 65).

Pouvoirs de contrôle et de sanction de Pôle emploi

Loi art. 60, 58 et 64

6 Les mesures qui suivent entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (Loi art. 65).

Un transfert de compétences

7 Le pouvoir de prononcer la suppression des allocations de chômage, et de prononcer et recouvrer des pénalités administratives, est transféré du préfet à Pôle emploi (C. trav. art. L 5312-1 4^o bis modifié).

De nouveaux motifs de radiation

8 Les motifs de radiation de la liste des demandeurs d'emploi, figurant à l'article L 5412-1 du Code du travail, sont aménagés.

Notamment, l'abandon d'une action de formation, le refus de suivre ou l'abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle deviennent des motifs de radiation. Sur la radiation du demandeur d'emploi qui ne justifie pas des démarches nécessaires à son projet de reconversion professionnelle après une démission, voir [27] n° 5.

La radiation de la liste des demandeurs d'emploi s'articulant difficilement avec la réduction des allocations, peut-on lire dans les travaux parlementaires, la loi supprime cette dernière (C. trav. art. L 5426-2 modifié).

Expérimentation d'une nouvelle condition de maintien sur la liste des demandeurs d'emploi

9 La loi prévoit la mise en place d'une expérimentation dans quelques régions, visant à subordonner le maintien de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi au renseignement par le demandeur d'emploi de l'état d'avancement de ses recherches lors du renouvellement périodique de son inscription.

L'expérimentation sera mise en œuvre du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2020, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État et dans des régions qui seront désignées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Remboursement des allocations par l'employeur : Pôle emploi peut délivrer une contrainte

10 L'article L 1235-4 du Code du travail, relatif au remboursement par l'employeur des allocations chômage versées au salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, est modifié pour prévoir un pouvoir de contrainte de Pôle emploi. Ainsi, lorsque le juge a ordonné ce remboursement, Pôle emploi peut, dans des délais et selon des conditions fixées par décret en Conseil d'État (à paraître), et après mise en demeure de l'employeur, lui délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et le bénéfice de l'hypothèque judiciaire (C. trav. art. L 1235-4 al. 3 modifié).



QA-II-22000 s. et QA-II-26700 s. ; MS n° 6930 s.

31 Les moyens de lutte contre le travail illégal de nouveau renforcés

Pour lutter plus efficacement contre le travail illégal, il est reconnu aux agents de contrôle un droit de communication élargi et le droit d'arrêter toute activité exercée hors établissement. Par ailleurs, le recours frauduleux au détachement est assimilé à du travail dissimulé.

1 Encore une fois le législateur adopte des mesures visant à lutter plus efficacement contre le travail illégal, certaines portant plus particulièrement sur le travail dissimulé, une des formes du travail illégal.

En l'absence de précision en la matière, les nouvelles dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Toutefois, l'application de celles modernisant le pouvoir de communication des agents de contrôle est subordonnée à la publication d'un décret (n^{os} 2 s.).

Contrôle et sanction du travail illégal

Un droit de communication renforcé pour les agents de contrôle


Loi art. 103

2 Pour rechercher les infractions de travail illégal, les agents de contrôle compétents, en particulier les inspecteurs du travail, peuvent se faire présenter et obtenir copie immédiate des documents justifiant du respect par l'employeur de ses obligations déclaratives (C. trav. art. L 8271-6-2).

La loi modernise et renforce leurs pouvoirs d'enquête, d'une part, en ouvrant le droit de communication aux données et supports informatisés et, d'autre part, en élargissant ce droit aux tiers à l'occasion des opérations de contrôle.

Jusqu'à présent, le Code du travail n'autorisait le droit de communication que d'une liste très limitative de documents, en dépit de la référence à « tout support ». La référence au « document » ainsi que l'absence de dispositions relatives aux supports informatiques n'autorisaient notamment pas l'inspection du travail à accéder à des données informatisées. Le droit actuel s'avérait ainsi inadapté à la place croissante du numérique dans les activités économiques et les relations de travail (Rapport AN n° 1019).

3 Désormais, les agents de contrôle, dont la liste sera fixée par décret, pourront obtenir communication de tout document comptable ou professionnel ou tout autre élément d'information propres à faciliter l'accomplissement de leur mission et ils pourront en prendre copie immédiate, par tout moyen et sur tout support. Pour la communication des données informatisées, ils auront accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la restitution en clair des informations propres à faciliter l'accomplissement de leurs missions et ils pourront en demander la transcription par tout traitement approprié en des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle (C. trav. art. L 8113-5-1 nouveau).

 **À noter** Le renvoi à un texte réglementaire permettra de viser les agents de l'inspection du travail, mais également les agents assimilés. Sont concernés les agents désignés par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement compétents pour contrôler les mines, les carrières et leurs dépendances, ainsi que l'industrie électrique et gazière (Rapport Sén. n° 609).

4 Un droit de communication général vis-à-vis de tiers est désormais reconnu à ces agents de contrôle.

Ainsi, ceux-ci pourront obtenir, sans que s'y oppose le secret professionnel, communication de tout document, renseignement ou élément d'information utile à cette mission, et ce, quel que soit le support utilisé pour la conservation des documents. Ils pourront aussi prendre des extraits et des copies (C. trav. art. L 8113-5-2 nouveau).

À titre d'illustration, ce droit de communication facilitera considérablement l'action de l'inspection du travail contre la fraude à l'établissement, qui consiste pour une entreprise à se prévaloir abusivement du régime du travail détaché pour ne pas payer de cotisations sociales ni la majeure partie des impôts en France alors qu'elle exerce sur ce territoire une activité stable, habituelle et continue. En recueillant un faisceau d'indices auprès de fournisseurs, clients ou partenaires, l'inspection du travail pourra ainsi faire échec aux montages artificiels déployés par ces entités pour dissimuler leur activité en France. Jusqu'à présent, l'inspection du travail est dépendante des informations qui lui sont fournies par l'entreprise ou par d'autres services lorsqu'ils en disposent (Étude d'impact du projet de loi).

La sanction administrative de cessation d'activité plus largement applicable

Loi art. 98

5 L'article L 8272-2 du Code du travail, issu de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, permet au préfet ayant connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal d'ordonner la fermeture temporaire de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction pendant 3 mois au maximum. Lorsque l'activité de l'entreprise concernée est exercée sur des chantiers du BTP, cette fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement.

6 Afin de rendre cette sanction applicable dans toutes les situations de fraude, l'article 98 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel étend son champ d'application aux prestations intervenant en dehors d'un établissement ou d'un chantier du BTP, ou d'une entreprise de travail temporaire (C. trav. art. L 8272-2 modifié).

Il peut s'agir, par exemple, de prestations fournies par des entreprises de gardiennage intervenant dans l'enceinte d'un établissement industriel, par des entreprises intervenant dans des foires, par des organisateurs de spectacles vivants, etc.



Travail dissimulé

Un nouveau cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité

Loi art. 99

7 Un nouveau cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité est créé.

Ainsi, désormais, caractérise également cette infraction le fait pour l'employeur de se prévaloir intentionnellement des dispositions applicables au **détachement** de salariés alors qu'il exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la **gestion interne ou administrative**, ou lorsque son activité est réalisée en France de façon **habituelle, stable et continue** (C. trav. art. L 8221-3, 3^o nouveau).

En effet, dans ces situations, l'employeur est en principe assujéti au Code du travail dans les conditions de droit commun.

Cette mesure s'inscrit dans la ligne des autres mesures de la loi visant à mieux lutter contre les abus en matière de détachement (voir **33**).

Ce nouveau cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité s'ajoute à ceux déjà prévus par l'article L 8221-3 du Code du travail. Pour rappel, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

- soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou au RCS, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;
- soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale.

Dans certains cas les condamnations seront quasi automatiquement diffusées

Loi art. 102

8 Les personnes physiques ou morales coupables de travail dissimulé peuvent voir leur condamnation affichée ou diffusée. Cette peine complémentaire devient obligatoire pour les infractions de travail dissimulé commises sur des **mineurs** ou sur des **personnes vulnérables** ou en état de dépendance, ou commises en **bande organisée**. L'affichage ou la diffusion est alors opéré pour une **durée** d'un an au maximum par les services du ministre chargé du travail sur un **site internet dédié** (C. trav. art. L 8224-3 et L 8224-5 modifiés).

À noter Il s'agit de rendre cette peine plus effective dans les cas précités et donc plus dissuasive. En effet, laissée à l'appréciation du juge, cette peine est peu appliquée. Ainsi, l'étude d'impact du projet de loi indique que seulement 4 peines complémentaires de diffusion de la condamnation pour travail illégal ont été prononcées par les juges en 2016, alors que 4143 condamnations pour travail illégal ont été prononcées la même année. En outre, en 2014 et 2015, cette peine complémentaire n'a jamais été prononcée.

9 Le juge pourra toutefois, par une décision spécialement motivée, décider de ne **pas prononcer** cette peine en considération des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur (C. trav. art. L 8224-3 et L 8224-5 modifiés).

À noter Cette disposition vise à respecter le principe constitutionnel d'individualisation des peines.



Q-I-4800 s. ; MS n°s 79060 et 79500

32

Le régime des amendes administratives est aménagé

L'amende encourue en cas de manquement aux droits fondamentaux du salarié peut atteindre **3 000 euros**, immédiatement exigibles même en cas de recours.

I Depuis le 1^{er} juillet 2016, l'article L 8115-1 du Code du travail, issu de l'ordonnance 2016-413 du 7 avril 2016, permet à la **Direccte**, sur rapport de l'inspection du travail, de prononcer une amende administrative à l'encontre de tout **employeur manquant aux dispositions relatives** : aux durées maximales du travail, aux temps minimaux de repos, à l'obligation d'établir un décompte de la durée du travail, au Smic ou au salaire minimum conventionnel, aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement des travailleurs dans les entreprises et sur les chantiers du bâtiment et du génie civil.


Deux modifications, applicables à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, sont apportées à ce dispositif.

Le plafond des amendes est relevé

Loi art. 95

2 Le plafond de l'amende administrative encourue est porté de 2 000 à 4 000 euros. En conséquence, le plafond doublé en cas de réitération du manquement constaté passe de 4 000 à 8 000 euros.

Le délai dans lequel le montant de l'amende est doublé en cas de réitération est porté à 2 ans, au lieu de 1 an (C. trav. art. L 8115-3 modifié).

 **À noter** Les amendes administratives sont susceptibles de concerner tous les employeurs, y compris les **employeurs établis à l'étranger et détachant des salariés en France**. Pour le législateur, le relèvement du montant maximal de l'amende vise, en particulier, à réprimer plus fortement et à dissuader plus efficacement les manquements au « noyau dur » des droits garantis aux salariés détachés. Une mesure analogue est par ailleurs prévue pour l'amende administrative encourue notamment en cas de non-respect de leurs obligations administratives par ces employeurs (voir [§ 33](#), n° 14).

Le recours n'est plus suspensif

Loi art. 97

3 Tous les recours portant sur des sanctions administratives prononcées par l'inspection du travail avaient jusqu'à présent un effet suspensif, faute de disposition expresse contraire. En effet, en application du **principe général** du droit instaurant un droit au recours contre les décisions faisant grief de l'administration, tout employeur faisant l'objet d'une telle sanction pouvait l'attaquer devant le juge administratif.

Afin de renforcer l'effectivité des amendes administratives, la loi supprime cet effet suspensif en précisant expressément, désormais, que l'opposition à l'exécution ou l'opposition aux poursuites n'a pas pour effet de suspendre l'action en recouvrement de la créance (C. trav. art. L 8115-7 modifié).

 MS n° 43765

[§ 33](#) Le détachement en France est assoupli, mais assorti de sanctions plus lourdes

Le détachement de salariés en France est rendu plus facile pour certains employeurs étrangers avec la suppression de l'obligation de déclaration préalable et de désignation d'un représentant. En revanche, le plafond des amendes encourues en cas de manquement est relevé.

1 La loi comporte un certain nombre de mesures relatives au détachement en France. Celles-ci, présentées ci-après, visent à préciser la définition du salarié détaché, à alléger les formalités de certains prestataires et à renforcer les sanctions administratives encourues en cas de manquement.

Ce texte crée, en outre, un nouveau cas d'infraction de **travail dissimulé** par dissimulation d'activité pour détachement frauduleux ; sur ce point, voir [§ 31](#), n° 7.


Notons que, par ailleurs, l'article 93 de la loi autorise le Gouvernement, dans le délai de 6 mois à compter de sa promulgation, à prendre par **ordonnances** toute mesure afin de **transposer les dispositions de la directive** (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Notamment, ce nouveau texte, publié au JOUE du 9 juillet 2018 prévoit un régime de détachement différent selon que celui-ci a une durée inférieure ou égale à 12 mois (voir 18 mois dans certains cas) ou a une durée supérieure, prévoit l'application aux salariés détachés, en plus des dispositions constituant le « noyau dur » actuel (n° 3), du principe de l'égalité de traitement avec les salariés du pays d'accueil en matière de rémunération, d'hébergement lorsque l'employeur propose un hébergement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel, d'allocation ou de remboursement de dépenses de voyage, de logement et de nourriture pour les travailleurs éloignés de leur domicile et prévoit l'obligation d'appliquer à ces salariés, non seulement les dispositions législatives, réglementaires et administratives de l'État d'accueil, mais également les conventions collectives de branche et les accords nationaux interprofessionnels portant sur les conditions de travail et d'emploi.


Définition du salarié détaché

Loi art. 94

2 L'article L 1261-3 du Code du travail qualifie de salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national.

Ce texte est complété afin de préciser que le salarié détaché doit **travailler habituellement** pour le compte de l'employeur hors du territoire national.

 **À noter** Cette mesure vise à lutter contre la **fraude**. Selon les auteurs de l'amendement parlementaire dont elle est issue, « certains employeurs établis à l'étranger ont pu développer des schémas de détachement abusifs, voire frauduleux, en détachant leurs salariés sans que ceux-ci n'exercent jamais aucun travail habituel pour leur compte dans ce pays d'établissement » (Rapport Sén. n° 609).

 S-II-10170 s. ; MS n° 36175

Aménagement des obligations administratives

3 Depuis la loi 2014-790 du 10 juillet 2014, tout prestataire établi à l'étranger doit, avant le détachement de salariés en France, adresser une **déclaration** de détachement à l'inspection du travail et désigner un **représentant** de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'accomplir ses obligations et d'assurer la liaison avec les agents de contrôle.

De plus, depuis la loi 2015-690 du 6 août 2015, le prestataire ou son représentant est tenu de présenter sur le lieu de réalisation de la prestation à l'inspection du travail des **documents traduits en langue française** permettant de vérifier que la réglementation en matière de détachement est bien respectée. En vue de faciliter l'attrait de la France, la présente loi supprime ou assouplit ces formalités administratives dans certains cas.

À noter D'après l'étude d'impact de la loi, des informations seront mises en place sur le site internet du ministère du travail et sur le portail de télédéclaration Sipsi (système d'information sur les prestations de service internationales) à destination des entreprises concernées par ces mesures. Aucune modification n'est apportée au statut des travailleurs détachés. Ceux-ci bénéficient toujours de l'ensemble des droits prévus par le Code du travail dans les matières listées à l'article L 1262-4 du Code du travail, dit « **noyau dur** » (libertés individuelles et collectives, droit de grève, non-discrimination, protection de la maternité, salaire minimum, durée maximale de travail, droit au repos et aux congés payés, hygiène et sécurité, conditions d'hébergement...) ; leur employeur établi à l'étranger demeure soumis à l'obligation de respecter l'ensemble de ces dispositions.

Des formalités allégées en cas de détachements récurrents...

Loi art. 90

4 La loi permet à l'autorité administrative compétente, à savoir la Direccte, d'aménager les obligations administratives précitées (n° 3), à la **demande** d'un ou plusieurs employeurs étrangers détachant de manière récurrente des salariés en France (hors cadre de détachement pour compte propre : voir nos 10 s.) ou d'un organisme mandaté, à la **condition** que l'employeur garantisse le respect du « noyau dur » des droits des salariés détachés (C. trav. art. L 1263-8, al. 1, nouveau).

5 Les **aménagements** peuvent être consentis pour une **durée** maximale d'un an, susceptible d'être renouvelée sur demande, sous la même condition que celle visée n° 4 (C. trav. art. L 1263-8, al. 2 et 5, nouveau).

Durant cette période, les employeurs concernés doivent répondre aux éventuelles demandes ponctuelles qui seraient formulées par les services de contrôle (C. trav. art. L 1263-8, al. 3, nouveau). En cas de **manquement** aux droits des salariés détachés, la Direccte peut mettre fin aux aménagements accordés (C. trav. art. L 1263-8, al. 4, nouveau).

6 La **nature des aménagements** pouvant être accordés sera déterminée par décret en Conseil d'Etat (C. trav. art. L 1263-8, al. 6, nouveau). L'**entrée en vigueur** des nouvelles dispositions est donc subordonnée à la publication de ce texte.

... de détachement court ou pour certaines activités...

Loi art. 89

7 La **déclaration** préalable de détachement et la désignation d'un **représentant** sur le territoire français ne s'imposent plus aux prestataires détachant en France (hors cadre de détachement pour compte propre : voir nos 10 s.), pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels, un ou plusieurs salariés exerçant une des activités figurant sur une liste fixée par arrêté, à paraître. Cet arrêté précisera, pour chaque activité identifiée, la durée maximale d'activité en France sur une période de référence (C. trav. art. L 1262-7, al. 1 et 2, nouveau).

À noter Selon l'exposé des motifs du projet de loi, seraient **visées des activités** peu susceptibles de fraude ou de concurrence déloyale telles que, par exemple, des activités artistiques ou sportives, la participation à des foires, à des salons ou des colloques.

8 Il est prévu qu'un décret (à paraître) détermine, le cas échéant, des **adaptations** à l'obligation de présenter des **documents en langue française** en cas de contrôle de l'inspection du travail. Ces adaptations peuvent concerner la nature des documents devant être traduits en français et leurs modalités de conservation sur le territoire national (C. trav. art. L 1262-7, al. 3, nouveau).

9 L'**entrée en vigueur** des dispositions ci-dessus est subordonnée à la publication des textes d'application (arrêté et décret précités). Ces nouvelles dispositions ne sont pas applicables aux entreprises de **travail temporaire** et aux agences de **mannequins** (C. trav. art. L 1262-8 nouveau).

... et de détachement pour compte propre

Loi art. 91

10 L'obligation de **déclaration** préalable de détachement et de désignation d'un **correspondant** en France est également supprimée pour les employeurs étrangers qui détachent des salariés pour leur propre compte (C. trav. art. L 1262-2-1 modifié).

À noter Cette catégorie correspond notamment aux entreprises étrangères qui envoient un ou plusieurs de leurs salariés en France pour exercer temporairement une mission pour leur propre compte (par exemple, pour démarcher des nouveaux marchés, assurer le suivi de relations de production ou assister à des réunions de travail), aucun contrat commercial spécifique n'existant avec une entreprise établie en France en vue d'une prestation définie.

11 N'ayant plus de représentant en France, l'employeur doit, désormais, **déclarer** à l'inspection du travail tout **accident du travail** dont a été victime l'un de ses salariés détachés (C. trav. art. L 1262-4-4 modifié).

12 En l'absence de précision en la matière, cet assouplissement des règles du détachement pour compte propre **s'applique** dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.



S-II-10340 s. et IO660 ; MS nos 36230 et 36265

Sanctions administratives

13 Dans le prolongement des précédentes réformes législatives, la présente loi renforce une nouvelle fois les sanctions administratives encourues par les employeurs étrangers et donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage manquant à leurs obligations. En l'absence de précision particulière sur ce point, ces nouvelles dispositions **s'appliquent à compter** du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

D'après le législateur, cette mesure vise notamment à compenser la **suppression**, par l'article 92 de la loi, de la **contribution forfaitaire**, dite « droit de timbre », mise à la charge des prestataires avant tout détachement de salariés en France par la loi Travail du 8 août 2016 (C. trav. art. L 1262-4-6 abrogé).

En réalité, il s'agit d'une mise en cohérence des dispositions législatives avec les dispositions réglementaires. En effet, ces dernières ont déjà été abrogées par le décret 2018-82 du 9 février 2018 (FRS 6/18 [16] p. 20). En pratique, cette contribution, destinée en principe à compenser les coûts de mise en place du système

dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements, n'a jamais été appliquée depuis son entrée en vigueur, en raison notamment de difficultés tenant à son recouvrement.

Le plafond des amendes est augmenté


Loi art. 95

14 La loi porte de 2 000 à 3 000 euros (et de 4 000 à 6 000 euros en cas de réitération) le plafond des sanctions administratives encourues par :

- les **personnes détachant des salariés** en France sans respecter les formalités administratives auxquelles elles sont tenues (voir n° 3) ou ne déclarant pas un accident du travail à l'inspection du travail ;
- les **donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage** manquant à leurs obligations de vigilance à l'égard du prestataire, de déclaration d'un accident du travail survenu à un salarié détaché ou d'affichage de la réglementation applicable aux salariés détachés sur un chantier du bâtiment ou du génie civil.

Par ailleurs, le **déla**i durant lequel le plafond de l'amende est porté au double en cas de réitération du manquement constaté est porté de un à 2 ans (C. trav. art. L 1264-3 modifié).

Le recours contre la décision prononçant l'amende administrative n'est plus suspensif (n° 21).

 **À noter** Les employeurs établis à l'étranger encourent également l'amende administrative prévue par l'article L 8115-1 du Code du travail en cas de **manquement au « noyau dur »** des droits garantis aux salariés détachés (voir §2).


Plusieurs mesures visant à inciter les employeurs à payer leurs amendes

Loi art. 96

Vigilance des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage

15 Le rôle de vigilance des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage est étendu au paiement des amendes.

Ainsi, outre qu'il doit vérifier l'existence d'une déclaration préalable au détachement et la désignation d'un représentant en France (n° 3), le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services établi à l'étranger et détachant des salariés en France doit, désormais, **vérifier** lors de la conclusion du contrat que son cocontractant s'est bien acquitté du **paiement de ses éventuelles amendes** administratives (C. trav. art. L 1262-4-1 modifié).

 **À noter** La loi ne précise pas de quelle manière les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage peuvent effectuer cette **vérification**. Le Sénat avait opté pour une simple déclaration sur l'honneur du prestataire indiquant qu'il s'est acquitté du paiement de ses amendes. Mais cette **modalité** n'a finalement pas été retenue. Dans son rapport, le Sénat plaide pour une adaptation rapide du système d'informations Sipsi, qui gère les déclarations préalables de détachement, afin que les prestataires étrangers puissent aisément fournir une attestation au maître d'ouvrage ou donneur d'ordre indiquant sa situation à l'égard des amendes qui pourraient lui avoir été infligées (Rapport Sén. n° 609).

16 Les **amendes ici visées** sont celles dues en cas de (C. trav. art. L 1262-4-1 modifié) :

- non-respect d'une suspension d'activité prononcée par l'inspection du travail à la suite d'une violation des droits relevant du « noyau dur » (n° 3) qui n'a pas été régularisée dans les délais fixés par l'administration ;

- méconnaissance des règles relatives au détachement (déclaration préalable, désignation d'un correspondant, obligation de déclarer tout accident du travail concernant un salarié détaché, obligation de tenir à la disposition de l'inspection du travail des documents traduits en français) ;

- non-respect de l'obligation d'afficher sur le chantier les informations relatives aux règles du détachement ;

- méconnaissance par l'employeur des droits fondamentaux des travailleurs en violation de l'article L 8115-1 du Code du travail (§2) n° 1).

Injonction de l'inspection du travail

17 Le champ d'application du pouvoir d'injonction des agents de contrôle de l'inspection du travail, qui portait jusqu'à présent uniquement sur la violation par le prestataire étranger du « noyau dur » des droits des salariés détachés, est désormais étendu au **paiement des amendes** administratives visées n° 16 (C. trav. art. 1263-3 modifié).

Suspension de la prestation de services en cas de non-paiement des amendes

18 Afin d'inciter les employeurs étrangers détachant des salariés en France à s'acquitter plus systématiquement des amendes administratives qu'ils doivent, est par ailleurs créé un cadre juridique spécifique permettant aux inspecteurs du travail d'exercer leur pouvoir d'injonction, assorti de la faculté d'interdire l'activité du prestataire **avant même le début de son activité**, c'est-à-dire dès la réception de la déclaration de détachement.

Ainsi, en cas de constatation de non-paiement d'une des amendes visées n° 16, l'inspecteur du travail saisit la Direccte, qui en informe sans délai l'entreprise concernée et lui enjoint de faire cesser ce manquement en procédant au paiement des sommes dues. En l'absence de régularisation avant le début de la prestation, la Direccte peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, l'interdiction de la prestation pendant une **durée** de 2 mois renouvelable, la prestation ne pouvant débiter en l'absence de régularisation. La Direccte autorise la prestation dès le paiement des sommes dues (C. trav. art. L 1263-4-2 nouveau).

19 Le **non-respect d'une décision de suspension d'activité** en cas de refus de s'acquitter d'amendes administratives impayées est sanctionné par le prononcé d'une autre amende administrative, plafonnée à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement (C. trav. art. L 1263-6 modifié).

20 En cas de suspension de la prestation, la **relation de travail** des salariés détachés est protégée. Il est en effet spécifié que cette suspension n'entraîne ni rupture ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour ces derniers (C. trav. art. L 1263-5 modifié).

Suppression de l'effet suspensif d'un recours

21 Comme pour les autres amendes administratives (voir §2) n° 3), est supprimé le caractère suspensif des recours formés par les prestataires étrangers contre les amendes sanctionnant le non-respect d'une décision de suspension d'activité, des obligations administratives du prestataire étranger ainsi que de celles du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage (C. trav. art. L 1263-6, L 1264-3 et L 1264-4 modifiés).

 S-II-12200 s. et 12300 s. ; MS n° 36240 et 36270 s.

