

## // le dossier juridique

# Loi Travail (4) : emploi et licenciement économique

## Définition du licenciement économique et mesures emploi

Après les dossiers consacrés à la durée du travail, à la négociation collective et aux IRP, voici la suite de notre analyse de la loi Travail. Au menu de ce dossier la nouvelle définition du licenciement économique, des mesures destinées à favoriser les transferts d'activité et les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi. Nous détaillons aussi diverses dispositions de la loi Travail destinées à favoriser l'emploi, notamment celui des jeunes.

**L**a loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, comporte à la fois des mesures destinées à sécuriser les licenciements économiques et des mesures dont le but est de préserver ou développer l'emploi.

Le texte aménage ainsi la définition du licenciement économique, en intégrant de nouveaux motifs et en encadrant la notion de difficultés économiques. Elle vise aussi à sécuriser les transferts d'entreprises et les transferts conventionnels d'activité. En matière d'emploi, elle comporte de nombreuses mesures, dont la possibilité de conclure des accords de préservation et de développement de l'emploi, et le renforcement de l'obligation de revitalisation.

Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 10 août 2016, sauf stipulations contraires ou entrée en vigueur nécessitant des décrets d'application.

**À NOTER** Malgré les demandes répétées du patronat, le gouvernement a renoncé à maintenir dans la loi Travail le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui figurait dans l'avant-projet de loi.

### 1 Nouvelle définition du licenciement économique

La loi Travail (art. 67) révisé la définition du licenciement pour motif économique, en complétant l'article L. 1233-3 du Code du travail. Si elle ne modifie pas un certain

nombre de paramètres, et notamment les causes matérielles du licenciement, elle précise que la **matérialité** de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification du contrat de travail s'appréciera au **niveau de l'entreprise**. Par ailleurs, elle fixe des critères précis pour les **difficultés économiques** et intègre **deux nouveaux motifs** (sur le texte complet de la nouvelle version de l'article L. 1233-3, v. l'encadré page 2).

Cette nouvelle définition entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> décembre 2016**.

**À NOTER** L'article 67 de la loi Travail est en **deçà des ambitions réformatrices du projet de loi initial**. Tout d'abord, il n'est **plus prévu d'appliquer à la définition du licenciement économique la nouvelle architecture des normes organisée autour du triptyque dispositions d'ordre public/dispositions relevant de la négociation collective/dispositions supplétives**. Exit aussi l'idée de limiter au territoire national le périmètre d'appréciation par les juges de la réalité des difficultés économiques.

### NIVEAU D'APPRÉCIATION DES CAUSES MATÉRIELLES DU LICENCIEMENT

Selon la nouvelle version de l'article L. 1233-3 du Code du travail, applicable à compter du **1<sup>er</sup> décembre 2016**, la matérialité de la **suppression**, de la **transformation d'emploi** ou de la **modification** d'un élément essentiel du contrat de travail, refusée par le salarié, s'appréciera **au niveau de l'entreprise**.

Il s'agit là de la transposition de la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 8 janvier 1998, n° 95-43.606; 16 janvier 2001, n° 98-44.461).

## LA NOUVELLE DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Selon l'article L. 1233-3 du Code du travail, dans sa version applicable à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs **non inhérents à la personne** du salarié résultant d'une **suppression** ou **transformation** d'emploi ou d'une **modification**, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° à des **difficultés économiques caractérisées** soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° à des **mutations technologiques** ;

3° à une **réorganisation** de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° à la **cessation d'activité** de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie **au niveau de l'entreprise**.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à **toute rupture du contrat de travail**, à l'exclusion de la **rupture conventionnelle** visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article ».

**À NOTER** Contrairement à ce qui était prévu dans le projet de loi initial pour les entreprises appartenant à un groupe, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité ne sera pas limité au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées sur le territoire national. C'était un des points de crispation sur le projet de texte et le gouvernement y a renoncé. La solution actuelle issue de la jurisprudence sera donc maintenue : les difficultés économiques invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif économique doivent être appréciées au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national (*Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.571*).

## DEUX NOUVEAUX MOTIFS ÉCONOMIQUES

La loi Travail a aussi enrichi la liste des motifs économiques susceptibles de justifier le licenciement, en ajoutant aux difficultés économiques et aux mutations technologiques **deux nouveaux motifs** (déjà retenus par la jurisprudence).

**À NOTER** Cette nouvelle liste n'est pas limitative, l'article L. 1233-3 reprenant l'adverbe « notamment » (*v. encadré ci-dessus*). Le juge conserve par conséquent la

possibilité de retenir la légitimité de licenciements économiques fondés sur des motifs non prévus par la loi.

### Réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité

La loi retient comme nouveau motif de licenciement « la **réorganisation** de l'entreprise en vue de la **sauvegarde** de sa **compétitivité** ».

D'après l'étude d'impact qui accompagnait le projet de loi El Khomri, le législateur transpose ainsi « au mot près » un motif retenu pour la première fois par la Cour de cassation dans l'arrêt « Vidéocolor » (*Cass. soc., 5 avril 1995, n° 93-42.690, Bull. n° 123*), confirmé par la suite, notamment en assemblée plénière (*Cass. ass. plén., 8 décembre 2000, n° 97-44.219*), et consacré par le Conseil constitutionnel (décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 relative à la loi de modernisation sociale).

### Cessation d'activité de l'entreprise

Autre nouveau motif intégré dans la définition du licenciement économique : la cessation d'activité de l'entreprise. Là encore, il s'agit de la transposition d'une solution retenue par la Cour de cassation depuis 2001 (*Cass. soc., 16 janvier 2001, n° 98-44.647*).

**À NOTER** Ce motif est autonome et n'a pas à être justifié par des difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité. La jurisprudence accepte diverses causes de cessation d'activité (départ à la retraite de l'employeur, destruction des locaux à la suite d'un incendie, dissolution de la société décidée par les associés, décision de la direction du groupe de mettre fin à une activité non rentable, etc.), en posant comme seule limite l'absence de faute ou de légèreté blâmable de l'employeur (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> février 2011, n° 10-30.045*).

## ENCADREMENT DE LA NOTION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

### ▣ Liste de critères...

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'appréciation des difficultés économiques se fera en fonction de critères légaux. La loi Travail précise en effet que les difficultés économiques seront caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés (*C. trav., art. L. 1233-3*).

#### Indicateurs économiques...

Pourront être retenus comme indicateurs dont l'évolution caractérisera les difficultés économiques :

- la baisse des **commandes** ;
  - la baisse du **chiffre d'affaires** ;
  - des **pertes d'exploitation** ;
  - une dégradation de la **trésorerie** ;
  - une dégradation de l'**excédent brut** d'exploitation.
- Cette liste n'étant qu'indicative (emploi du mot « tel »), le juge pourra retenir d'autres indicateurs.

Par ailleurs, pour caractériser les difficultés économiques, il suffira qu'**au moins un des indicateurs** ait évolué. Autrement dit, une entreprise pourra établir la réalité de ses difficultés économiques même si aucun des autres indicateurs n'a évolué négativement.

#### ... évoluant significativement

La loi Travail précise que pour justifier un licenciement économique, cette évolution devra être « significative ». À cet égard, le texte quantifie non pas l'intensité mais la **durée** de la **baisse des commandes** ou du **chiffre d'affaires**.

**fares** permettant de justifier le licenciement, en opérant une **distinction** selon la **taille** de l'**entreprise**.

En effet, la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires (par **comparaison** avec la même période de l'**année précédente**) sera considérée comme significative et constituée dès lors qu'elle a **duré** au moins :

- **un trimestre** pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- **deux trimestres** consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- **trois trimestres** consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- **quatre trimestres** consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

En revanche, le texte ne fixe **pas de durée minimum** pour caractériser les pertes d'exploitation ou la dégradation de la **trésorerie** ou de l'**excédent brut** d'exploitation.

**À NOTER** Le texte ne précisant pas l'importance de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires requise, on peut se demander si une entreprise pourrait justifier des licenciements économiques en invoquant une légère baisse de ses commandes ou de son chiffre d'affaires sur la période imposée.

### ▣ ... ou tout autre élément justifiant des difficultés économiques

Lorsque l'entreprise ne peut pas justifier de l'évolution significative d'un des indicateurs définis par la loi, la possibilité d'invoquer des difficultés économiques ne lui est pas fermée pour autant. En effet, le nouveau texte prévoit dans ce cas qu'elle pourra motiver les licenciements en invoquant « **tout autre élément** de nature à **justifier des difficultés économiques** ».

La réalité et la pertinence de ces éléments seront appréciées par les juges.

## 2 Mesures pour favoriser les transferts d'activité

### POSSIBILITÉ DE LICENCIER AVANT LE TRANSFERT D'ENTREPRISE

Par dérogation aux règles relatives au maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise (*C. trav., art. L. 1224-1*), l'article 94 de la loi Travail introduit la possibilité d'une reprise seulement partielle des contrats.

En effet, selon l'article L. 1233-61 modifié, dans certaines entreprises, lorsque le **plan de sauvegarde** de l'emploi comporte, en vue d'**éviter la fermeture** d'un ou de plusieurs établissements, le **transfert** d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la **sauvegarde** d'une partie des **emplois** et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une **offre de reprise**, les dispositions de l'article **L. 1224-1** ne s'appliquent que **dans la limite** du nombre des **emplois** qui n'ont **pas été supprimés** à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

En d'autres termes, lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi comporte une reprise de site, les règles légales régissant le transfert d'entreprise ne s'opposent plus à ce que le **cédant** procède, sous certaines conditions, à des **licenciements** avant le transfert, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'est **pas rompu** au jour du transfert.

**À NOTER** Avant la loi Travail, les textes n'interdisaient pas expressément les licenciements économiques prononcés alors qu'un transfert d'entreprise était envisagé. Cependant, ces licenciements ne devaient pas être motivés par le transfert lui-même (*C. trav., art. L. 1224-1 et Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001, art. 4*). Or, la jurisprudence considérait que les licenciements prononcés avant le transfert étaient présumés motivés par ledit transfert, sauf si l'employeur pouvait justifier d'un motif économique (*Cass. soc., 27 juin 1995, n° 94-40.359 et Cass. soc., 20 mars 2002, n° 00-41.651*). En pratique, les possibilités de licencier avant transfert étaient très limitées, ce qui, selon l'étude d'impact, conduisait parfois à faire échec au processus de cession. C'est pour remédier à cette situation qu'est intervenu le législateur.

### ▣ Possibilité réservée aux grandes entreprises...

Seules les grandes structures sont concernées, plus précisément celles soumises à l'obligation de proposer un **congé de reclassement** (*C. trav., art. L. 1233-71 modifié et art. 96 de la loi Travail*), à savoir :

- les entreprises ou les établissements d'**au moins 1 000 salariés** ;
- les **groupes** d'entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- les entreprises et groupes de **dimension communautaire** (UE et EEE) employant au moins 1 000 salariés et qui comporte un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés dans au moins deux États membres.

**À NOTER** Le dispositif n'étant pas applicable aux entreprises de moins de 1 000 salariés, celles-ci restent soumises à l'interdiction de prononcer des licenciements avant le transfert, sauf à justifier d'un motif économique. En pratique, cela signifie que la charge de prononcer d'éventuels licenciements continuera à peser sur le repreneur une fois les contrats de travail transférés.

### ▣ ... dans le cadre d'un PSE prévoyant le transfert pour éviter la fermeture

La mesure ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'un PSE. Elle est d'ailleurs définie par l'article L. 1233-61 qui encadre l'obligation de mettre en place un PSE. Elle n'a vocation à s'appliquer que lorsque la procédure « Florange » est mise en œuvre, c'est-à-dire lorsque l'employeur est soumis à l'obligation de **rechercher un repreneur** quand la **fermeture** d'un établissement est envisagée (*L. n° 2014-384 du 29 mars 2014*). Plus précisément, la mesure ne s'applique que si l'entreprise souhaite accepter une **offre de reprise** (*C. trav., art. L. 1233-57-19*).

Par ailleurs, le transfert de l'entité économique doit avoir pour but d'**éviter la fermeture** d'un ou plusieurs établissements et être nécessaire à la **sauvegarde** d'une partie des **emplois**. L'employeur devra donc être en mesure de démontrer qu'en l'absence de transfert, des établissements auraient été fermés et que le nombre de licenciements prononcés aurait été plus important.

### ▣ Reprise partielle des contrats

Dans le cadre de ce dispositif, le transfert des contrats de travail chez le repreneur est limité à ceux des salariés qui n'ont pas été licenciés à la date d'effet du transfert.

### ▣ Entrée en vigueur

Ce dispositif est applicable aux licenciements économiques engagés après la publication de la loi, soit à

compter du **10 août 2016**. La procédure est considérée comme engagée : soit à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable lorsque la procédure est individuelle ou concerne moins de dix salariés sur 30 jours ; soit à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion des délégués du personnel ou du CE lorsque la procédure vise au moins dix salariés sur 30 jours (*art. 94 II de la loi Travail*).

### **PSE : ACTIONS EN FAVEUR DU TRANSFERT**

La liste des mesures pouvant figurer dans le PSE est complétée (*C. trav., art. L. 1233-62 modifié*). Il peut ainsi désormais contenir « des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements ».

La loi ne limite pas cette disposition aux entreprises soumises à l'obligation de rechercher un repreneur. Ainsi, une entreprise de moins de 1 000 salariés peut prévoir de telles actions dans son PSE afin de favoriser une reprise de site.

### **AMÉNAGEMENT DE L'INFORMATION-CONSULTATION DU CE EN CAS DE PROJET DE TRANSFERT**

L'accord collectif déterminant le contenu d'un PSE peut définir les modalités d'information et de consultation du CE.

Désormais, il peut aussi définir « les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois » (*C. trav., art. L. 1233-24-2 modifié*).

La loi Travail ouvre ainsi aux partenaires sociaux la possibilité d'adapter, dans cet accord, les conditions d'information-consultation du CE quand un transfert d'entités économiques est envisagé pour limiter les licenciements.

Dans ce cas, l'accord doit fixer le **délai** dans lequel l'employeur doit consulter le CE sur une offre de reprise à laquelle il entend donner suite (*C. trav., art. L. 1233-57-19 modifié*). Rappelons en effet que depuis la loi « Florange », l'employeur est tenu de consulter le CE sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite (*C. trav., art. L. 1233-57-19*).

L'ensemble de ces règles s'appliquent aux licenciements engagés à compter du **10 août 2016**.

### **LA CLÔTURE DE L'INSTRUCTION PAR LE CPH**

Le conseil de prud'hommes dispose d'une nouvelle mesure d'administration visant à accélérer les procédures. En effet, l'article L. 1454-1-2 du Code du travail (*Loi, art. 68*) prévoit que le bureau de conciliation et d'orientation (BCO), les conseillers rapporteurs désignés par le BCO pour mettre l'affaire en état ou le bureau de jugement peuvent fixer la **clôture de l'instruction par ordonnance**, dont copie est remise aux parties ou à leur conseil.

La clôture de l'instruction marque la **fin de la phase de mise en état**. Ainsi, les parties sont amenées à échanger des arguments et pièces jusqu'à cette date de clôture, qui précède l'audience de jugement.

## **SÉCURISATION DES TRANSFERTS CONVENTIONNELS**

L'article 95 de la loi Travail limite l'application du principe « à travail égal, salaire égal » dans le cadre des transferts conventionnels d'activité.

On sait que les **conventions collectives de branche** peuvent contenir des stipulations prévoyant que l'entreprise qui remporte un **nouveau marché** avec un client doit **reprendre l'ensemble des salariés** de l'entreprise évincée, dès lors qu'ils travaillaient sur le site du client. Elle est donc liée par les clauses des contrats de travail de ces salariés.

Or, il est de jurisprudence constante que le nouveau titulaire du marché doit octroyer à l'ensemble de son personnel les **avantages** maintenus aux **salariés repris**, dès lors que le maintien de ces avantages ne compense pas un préjudice spécifique à cette catégorie de travailleurs. Dans ce cas, en effet, l'inégalité qui en résulte entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'est pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaît le principe d'égalité (*Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-43.452; Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-25.402 et Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 13-26.788*).

La loi Travail fait échec à cette jurisprudence en matière de **rémunération**. Elle prévoit que « lorsque les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises **prestataires** se succédant sur un **même site**, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis **ne peuvent invoquer** utilement les **différences de rémunération** résultant d'avantages **obtenus avant cette poursuite** avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis » (*C. trav., art. L. 1224-3-2 nouveau*).

## **3 Renforcement de l'obligation de revitalisation**

L'article 97 de la loi prévoit deux mesures destinées à renforcer l'efficacité de l'obligation de revitalisation des territoires pesant sur les entreprises et établissements d'au moins **1 000 salariés**, notamment celles tenues de proposer un congé de reclassement (*v. page 3*), qui procèdent à un licenciement collectif pour motif économique.

**À NOTER** Pour mémoire, sur décision du préfet de département, les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi (*C. trav., art. L. 1233-84 et D. 1233-38*). Une convention de revitalisation est alors conclue entre l'autorité administrative et l'entreprise pour fixer le niveau de sa contribution financière.

### **PRISE EN COMPTE DES ACTIONS DE REVITALISATION ANTICIPÉES PAR L'ENTREPRISE**

Avant la loi Travail, pour déterminer la nature et le montant de la contribution financière de l'entreprise, la convention de revitalisation tenait déjà compte de certaines actions de revitalisation conduites par antici-

pation, à savoir celles inscrites dans un **accord de GPEC** et celles prévues dans le cadre d'un **PSE**.

Depuis le 10 août 2016, sont également prises en compte lors de l'élaboration de la convention de revitalisation les actions mises en œuvre par anticipation et prévues dans le cadre d'une **démarche volontaire** de l'entreprise faisant l'objet d'un **document-cadre** conclu entre l'État et l'entreprise. Le contenu et les modalités d'adoption de ce document seront définis par **décret** (*C. trav., art. L. 1233-85 modifié*).

Ce décret est attendu pour le mois d'**octobre 2016**.

**À NOTER** Cette mesure vise à inciter les entreprises à mettre en œuvre des actions propres à atténuer l'impact des licenciements sur le bassin d'emploi, sans attendre la conclusion de la convention de revitalisation.

## CONVENTIONS-CADRES NATIONALES

Le nouvel article L. 1233-90-1 du Code du travail reconnaît l'existence des conventions-cadres pilotées au niveau national en cas de « licenciements diffus ».

Il prévoit qu'une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent **au moins trois départements**.

Elle est conclue à l'**initiative** de l'une ou l'autre des parties dans un **délai de six mois** à compter de la notification des projets de **licenciement** donnant lieu à un PSE.

La convention-cadre nationale doit ensuite être **décliner** dans une ou plusieurs **conventions locales**, signées dans les quatre mois suivant sa conclusion. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale.

Pour fixer la **contribution financière globale** de l'entreprise, dans la convention-cadre nationale, il est évidemment tenu compte du **nombre total d'emplois supprimés**.

**À NOTER** Avant la loi Travail, ces conventions se multipliaient, mais n'étaient encadrées que par une circulaire (*Circ. DGEFP/DGCIS/DATAR n° 2012-14 du 12 juillet 2012*).

## 4 Accords pour préserver ou développer l'emploi

L'article 22 de la loi Travail crée un nouveau type d'accord collectif : l'**accord de préservation ou de développement de l'emploi**, dont l'objet est de permettre aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations de l'activité (*C. trav., art. L. 2254-2 nouveau*).

À la différence des accords de maintien dans l'emploi, institués par la loi Macron (*C. trav., art. L. 5125-1*), ces accords – parfois qualifiés d'accords de maintien de l'emploi « offensifs » – n'ont pas à être justifiés par de graves difficultés économiques.

Notons que l'échéancier de la mise en application de la loi Travail prévoit que l'ensemble des **dispositions réglementaires** nécessaires à la conclusion de ces accords sera publié au cours du mois d'**octobre 2016**.

**À NOTER** Les conséquences pour les salariés d'un accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi ont été intégrées aux thèmes à aborder lors de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav., art. L. 2323-15 modifié*).

## NÉGOCIATION ET CONCLUSION DE L'ACCORD

### ▣ Conditions de validité de l'accord

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi sont des accords d'entreprise. Pour être valides, ils doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives **ayant recueilli plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

En effet, les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise (*v. le dossier juridique -Accords, droit nég.- n° 162/2016 du 9 septembre 2016*) s'appliquent aux accords de préservation ou de développement de l'emploi dès l'entrée en vigueur de la loi Travail, soit dès le **10 août 2016** (*loi, art. 21 IX. A*).

### ▣ Négociation de l'accord en l'absence de DS

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord de préservation ou de développement de l'emploi peut être négocié et conclu par :

– des **représentants du personnel** élus **mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (*C. trav., art. L. 2232-21 modifié et L. 2232-21-1 nouveau*);

– ou, à défaut, par un ou **plusieurs salariés mandatés** (*C. trav., art. L. 2232-24 modifié*).

**À NOTER** Il n'est donc pas possible de négocier ces accords avec des représentants du personnel élus non mandatés.

### ▣ Établissement d'un diagnostic partagé

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, il est tenu de transmettre aux **syndicats** toutes les **informations nécessaires** à l'établissement d'un **diagnostic partagé** entre l'entreprise et les organisations syndicales de salariés.

**À NOTER** La loi ne précise pas la nature des informations à transmettre aux syndicats, ni la forme et le contenu du diagnostic partagé. On peut supposer que les informations à transmettre sont celles de nature à permettre aux représentants du personnel de juger de l'opportunité des mesures à prévoir dans l'accord.

### ▣ Désignation d'un expert-comptable

Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus mandatés ou les salariés mandatés, un **expert-comptable** peut être mandaté (*C. trav., art. L. 2254-2 III nouveau*):

– par le **CE** (*C. trav., art. L. 2325-35*);

– et, dans les entreprises ne disposant pas d'un CE, par les négociateurs, à savoir les délégués syndicaux; à défaut, les représentants élus mandatés; à défaut, les salariés mandatés.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre en charge le **coût** de cette **expertise**.

## DURÉE ET CONTENU DE L'ACCORD

### ▣ Durée limitée

De manière dérogatoire au droit commun de la négociation collective (*C. trav., art. L. 2222-4*), l'accord ne peut pas être conclu pour une durée indéterminée. À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à **cinq ans** (*C. trav., art. L. 2254-2, IV nouveau*).

**À NOTER** Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par ses signataires.

## ► Intégration d'un préambule sous peine de nullité

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi doivent comporter un préambule. Celui-ci doit indiquer notamment les **objectifs** de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Ce préambule n'est **pas facultatif**. Son absence entraîne la **nullité** de l'accord (*C. trav., art. L. 2254-2, I nouveau*).

**À NOTER** Rappelons que dans le droit commun de la négociation collective, l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord (*C. trav., art. L. 2222-3-3 nouveau*).

## ► Clauses de l'accord

L'accord doit bien sûr définir les mesures destinées à préserver ou développer l'emploi (rémunération, durée du travail, etc.).

Mais en outre, la loi lui impose de préciser (*C. trav., art. L. 2254-2, III nouveau*):

– les modalités selon lesquelles est prise en compte la **situation** des salariés invoquant une **atteinte disproportionnée** à leur **vie personnelle** ou **familiale**;

– les modalités d'**information** des salariés sur l'application et le **suivi** de l'**accord** pendant toute sa durée.

À titre **facultatif**, l'accord de préservation ou de développement de l'emploi peut aussi prévoir :

– les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une **amélioration** de la **situation économique** de l'entreprise à l'issue de l'accord ;

– les conditions dans lesquelles les **dirigeants salariés** exerçant dans le périmètre de l'accord, ainsi que les **mandataires sociaux** et les **actionnaires**, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des **efforts proportionnés** à ceux demandés aux autres salariés.

Un **décret** (à paraître en octobre prochain) doit préciser les modalités d'**information** des salariés.

## PORTÉE DE L'ACCORD

### ► Substitution de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail...

Selon l'article L. 2254-2, I du Code du travail, lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations **se substituent de plein droit** aux **clauses contraires** et incompatibles du **contrat de travail**. Cette substitution joue y compris pour les stipulations relatives à la **rémunération** du salarié et à la **durée du travail**. Une limite toutefois : l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la **rémunération mensuelle** du salarié.

Un **décret** (à paraître en octobre prochain) doit préciser la notion de **rémunération mensuelle**.

### ► ... sauf refus du salarié

La loi offre aux salariés la possibilité de **refuser** la **modification** de leur contrat résultant de l'application de l'**accord** (*C. trav., art. L. 2254-2, II nouveau*).

Ce refus doit être exprimé **par écrit**.

## LICENCIEMENT EN CAS DE REFUS DU SALARIÉ

### ► Motif spécifique

Face au refus du salarié de se voir appliquer l'accord, l'employeur peut décider de le licencier (*C. trav., art. L. 2254-2, II nouveau*).

Dans ce cas, précise la loi, la rupture du contrat de travail repose sur un **motif spécifique** (ni personnel, ni économique) qui constitue une **cause réelle et sérieuse**.

**À NOTER** C'est donc l'inverse de la solution applicable en cas de licenciement consécutif au refus d'une modification du contrat de travail, l'employeur devant dans ce cas établir que la modification est justifiée soit par un motif économique, soit par un motif personnel.

### ► Formalités obligatoires

Selon l'article L. 2254-2, II nouveau du Code du travail, ce licenciement « sui generis » est soumis aux seules **modalités** et **conditions** applicables au **licenciement individuel** pour motif **économique** (*C. trav., art. L. 1233-11 à L. 1233-15 ; C. trav., art. L. 1234-1 à L. 1234-20*), à savoir : convocation à l'entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, respect du préavis, versement d'une indemnité de licenciement, remise d'un certificat de travail et d'un solde de tout compte.

La **lettre de licenciement** doit comporter l'énoncé du **motif spécifique** sur lequel repose le licenciement, à savoir le refus par le salarié de se voir appliquer un accord de préservation ou de développement de l'emploi.

Sur le déroulement de l'entretien préalable, *v. ci-après*.

## PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

### ► Proposition au salarié

Au cours de l'**entretien préalable**, l'employeur est tenu de **proposer** au salarié le bénéfice d'un dispositif d'accompagnement : le **parcours d'accompagnement personnalisé** (PAP). Lors de cet entretien, il doit aussi lui indiquer par **écrit** le **motif spécifique** sur lequel reposera la rupture du contrat s'il accepte le dispositif d'accompagnement (*C. trav., art. L. 2254-2, II nouveau*).

Un **décret** (à paraître en octobre prochain) doit définir les **délais de réponse** du salarié à la proposition de l'employeur et les **conditions d'adhésion** du salarié au parcours.

Si l'employeur **omet de proposer le PAP** au salarié, c'est Pôle emploi qui le propose (*C. trav., art. 2254-6 nouveau*). Sur la contribution due dans ce cas par l'employeur, *v. page 7*.

### ► Rupture en cas d'adhésion

L'adhésion du salarié au PAP **emporte rupture** du contrat de travail (*C. trav., art. L. 2254-2, II nouveau*).

Cette rupture ne comporte **ni préavis**, ni indemnité compensatrice de préavis.

En revanche, elle ouvre droit à l'**indemnité de licenciement légale** et à toute indemnité **conventionnelle** qui aurait été due en cas de **licenciement** au terme du préavis. Le cas échéant, le salarié a aussi droit au solde de ce qu'aurait été l'**indemnité compensatrice de préavis** en cas de licenciement, et après défalcation du versement de l'employeur qui a omis de proposer le PAP (*v. ci-après*).

Les **régimes social et fiscal** applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

**À NOTER** C'est seulement lorsque le montant de l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle aurait eu droit le salarié en cas de licenciement est supérieur à trois mois de salaire, montant de la contribution versée pour financer le PAP, voire cinq ou six mois lorsque l'entreprise

a omis de proposer le PAP (*v. ci-dessous*), que le salarié pourra prétendre à un solde au titre de cette indemnité.

### ▣ Contributions financières de l'employeur

L'employeur contribue au financement du PAP en versant une contribution dont le montant représente celui de l'**indemnité compensatrice de préavis**, dans la limite de **trois mois de salaire** (majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes) (*C. trav., art. L. 2254-5 nouveau*).

Lorsque l'employeur **omet de proposer le PAP** au salarié, il est tenu de verser une autre **contribution** égale à **deux mois de salaire brut**, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement sur proposition de Pôle emploi (*v. page 6*) (*C. trav., art. L. 2254-6 nouveau*).

Le versement de ces deux contributions est fait auprès de **Pôle emploi**, qui en détermine le **montant** et les recouvre pour le compte de l'État.

Les conditions d'exigibilité de ces contributions seront précisées par **décret**.

### ▣ Contenu du parcours

Le PAP débute par une phase de **pré-bilan**, d'**évaluation** des compétences et d'**orientation** professionnelle en vue de l'élaboration d'un **projet professionnel**. Ce parcours comprend notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de **formation** et de **travail**. C'est **Pôle emploi** qui est chargé d'accompagner les personnes ayant adhéré au PAP. Les modalités du parcours et de l'accompagnement seront précisées par **décret** (*C. trav., art. L. 2254-3*).

**À NOTER** Le PAP est un dispositif très similaire du CSP (contrat de sécurisation professionnelle).

### ▣ Statut du bénéficiaire

Le bénéficiaire du PAP bénéficie du statut de **stagiaire** de la **formation professionnelle**.

Sous réserve de justifier d'une **ancienneté d'au moins 12 mois** à la date de rupture du contrat de travail, il perçoit, pendant une durée maximale de **12 mois**, une **allocation** supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant la même période.

Le **salaire de référence** servant au calcul de cette allocation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE.

Le **montant** de cette allocation, ainsi que les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'ARE seront définis par **décret** (*C. trav., art. L. 2254-4 nouveau*).

## 5 Mesures pour développer l'emploi

### PORTAGE SALARIAL

#### ▣ Ratification de l'ordonnance de 2015

La loi Travail (*art. 85*) ratifie l'ordonnance du 2 avril 2015 qui fixe le **cadre juridique du portage salarial** (*v. l'actualité n° 16808 du 3 avril 2015*).

Cette ratification sécurise le recours à cette nouvelle forme d'emploi. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'accord du 24 juin 2010 sur le portage salarial n'avait plus de fondement légal, suite à la décision du Conseil constitutionnel (*DC n° 2014-388 du 11 avril 2014*) d'abroger les dispositions issues de la loi de modernisation sociale confiant aux partenaires sociaux la mission d'organiser le portage salarial (*v. l'actualité n° 16572 du 15 avril 2014*).

#### ▣ Répression des abus

La loi Travail définit en outre une longue série d'infractions pénales qui s'appliquent en cas de non-respect des règles édictées par l'ordonnance (*C. trav., art. L. 1254-1 à L. 1254-31*). L'objectif est de réprimer les **recours abusifs ou irréguliers** au portage salarial, qu'ils soient commis par l'**entrepreneur** de portage ou par ses **clients**.

Ainsi, est désormais passible d'une amende de **3 750 €** (six mois d'emprisonnement et 7 500 € d'amende en cas de récidive) l'entrepreneur de portage (*C. trav., art. L. 1255-14 modifié*):

– qui ne respecte pas les **conditions légales d'exercice** de cette activité (l'exercice à titre exclusif, un compte d'activité par salarié porté, la souscription d'une garantie financière, la déclaration préalable d'activité, etc.);

– qui conclut un **contrat de portage non conforme** (CDD sans terme précis ou sans durée minimale, ou méconnaissant les durées maximales, absence de mention de la nature du contrat, non-transmission du contrat au salarié porté, etc.);

– qui **omet** de conclure dans les temps le **contrat commercial** de prestation de portage prévu par la loi.

Dans ce cadre, l'amende peut être assortie d'une peine complémentaire d'**interdiction d'exercice** de deux à dix ans, la méconnaissance de cette interdiction étant punie de six mois d'emprisonnement et 6 000 € d'amende.

Quant à l'**entreprise cliente**, elle est également passible d'une amende de **3 750 €** (six mois d'emprisonnement et 7 500 € d'amende en cas de récidive) lorsqu'elle commet certains délits, par exemple: recours au portage salarial hors du cadre légal ou dans des **cas interdits par la loi** (remplacement d'un salarié gréviste, exercice de certains travaux dangereux, absence de contrat de prestation de portage, etc.), absence de conclusion d'un contrat commercial avec l'entreprise de portage (*C. trav., art. L. 1255-16 modifié*).

Dès lors qu'une de ces peines est encourue, la juridiction peu ordonner, à titre de **peines complémentaires**, l'affichage, la diffusion ou la **publication** de l'intégralité ou d'une partie de sa décision, ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci. L'application de cette peine se fait aux frais de l'entreprise condamnée (*C. trav., art. L. 1255-18 modifié*).

### TRAVAIL SAISONNIER

#### ▣ Définition du travail saisonnier

L'article 86 de la loi Travail donne une définition légale aux emplois à caractère saisonnier permettant le recours aux CDD (*C. trav. art. L. 1242-2, 3<sup>e</sup> modifié*): le travail saisonnier est celui « dont les **tâches** sont appelées à se **répéter chaque année** selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du **rythme** des **saisons** ou des **modes de vie** collectifs ou emplois » (*C. trav., art. L. 1242-2 modifié*).

Il ne s'agit donc pas de lister les activités concernées, mais de fournir une définition lisible pour simplifier l'identification des métiers et secteurs qui peuvent recourir au CDD saisonnier.

La définition retenue reprend celle élaborée par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 12 octobre 1999, n° 97-40.915 : *le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs*). En outre, elle permet de répondre aux exigences de la directive 2014/36/UE du 26 février 2014 sur le travail des saisonniers ressortissants d'États tiers, qui imposait de transposer dans la législation française une telle définition au plus tard au 30 septembre 2016.

**À NOTER** Avant l'intervention de la loi Travail, le Code de la sécurité sociale offrait déjà une définition réglementaire de l'activité saisonnière. En effet, son article R. 171-3-1 qualifie de saisonnière une activité limitée dans le temps correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, aux mêmes périodes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

### ▣ Amélioration en vue du statut du travailleur saisonnier

La loi Travail impose aux **partenaires sociaux** des **branches** dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà couvertes par des stipulations conventionnelles en la matière d'**engager des négociations** sur le contrat de travail à caractère saisonnier avant le 9 février 2017. Ces négociations auront pour but de définir :

- les modalités de **reconduction** de ce contrat ;
- les modalités de **prise en compte de l'ancienneté** du salarié.

Le gouvernement est en outre autorisé à prendre par **ordonnance**, d'ici au 8 mai 2016, toute mesure relevant du domaine de la loi de nature à **lutter** contre le caractère **précaire** de l'emploi saisonnier. Cette ordonnance définira les modalités de **reconduction** du CDD saisonnier et les conditions de prise en compte de l'**ancienneté** des saisonniers applicables, dans les branches qu'elle déterminera, à **défaut d'accord de branche** ou d'entreprise. Le projet de loi de ratification de cette ordonnance devra être déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de sa publication.

**À NOTER** Le gouvernement devra aussi remettre au Parlement un bilan des négociations collectives relatives au travail saisonnier. Ce bilan, attendu avant le 31 décembre 2017, portera notamment sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.

### ▣ Extension à certains saisonniers de l'accès aux périodes de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est désormais accessible à certains saisonniers pendant leur contrat de travail, dans les conditions de droit commun. Sont éligibles au dispositif les saisonniers pour lesquels l'employeur **s'est engagé à reconduire** le contrat la **saison suivante**. Cet engagement peut résulter de l'application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail. (*C. trav.*, art. L. 63241-13 *nouveau*).

### ▣ Recours possible au contrat intermittent sans accord collectif

En principe, le recours au contrat de travail intermittent, qui se caractérise par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, est soumis à la

conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3123-33).

L'article 87 de la loi Travail prévoit une dérogation à cette règle : à titre expérimental, jusqu'au **31 décembre 2019**, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, les **emplois à caractère saisonnier** peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de travail **intermittents** en l'**absence de convention** ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche.

Les **branches** concernées seront déterminées par **arrêté**. Cette expérimentation doit permettre d'offrir aux saisonniers des CDI sur des activités qui comportent par nature des périodes non travaillées, afin de leur garantir un retour en poste saisons après saisons et une rémunération régulière.

L'employeur doit **informer** au préalable le **CE** ou les délégués du personnel.

Outre l'ensemble des mentions prévues par le Code du travail pour les contrats de travail intermittent (*C. trav.*, art. L. 3123-34 *nouveau*), le **contrat** conclu dans ce cadre doit indiquer que la **rémunération** versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel et **lissée sur l'année**.

Conformément au droit commun des contrats de travail intermittents, les **heures dépassant la durée annuelle** minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié (*C. trav.*, art. L. 3123-35).

L'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la **pluriactivité** des salariés concernés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec **plusieurs employeurs** sur une année entière, en associant les partenaires intéressés au plan territorial.

Le gouvernement doit remettre un **rapport** d'évaluation de cette expérimentation au Parlement avant le 1<sup>er</sup> mars 2020.

**À NOTER** La loi Travail ouvre également aux entreprises adaptées la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Ce dispositif n'est pas expérimental, mais pérenne (*C. trav.*, art. L. 3123-37 *nouveau*).

## MESURES EN FAVEUR DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

### ▣ Droit aux aides à l'emploi

Afin notamment d'accroître la solvabilité des groupements d'employeurs en leur fournissant de nouvelles ressources, l'article 88 de la loi Travail donne à ces structures un accès direct aux aides à l'embauche au titre des salariés qu'ils placent chez leurs membres.

Désormais, les groupements d'employeurs sont en effet éligibles aux **aides publiques** en matière d'**emploi** et de **formation** professionnelles dont auraient bénéficié leurs **entreprises adhérentes** si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. Un **décret** fixera la nature des **aides** concernées et déterminera les **conditions** d'application de cette mesure (*C. trav.*, art. L. 1253-24 *nouveau*).

**À NOTER** Selon l'étude d'impact, il ne s'agit pas de dérogation, mais d'aménager l'attribution de l'aide en tenant compte du temps passé par le salarié dans l'entreprise utilisatrice. L'octroi de l'aide se ferait selon les dispositions de droit commun applicables pour chaque aide,

avec toutefois des adaptations, en particulier pour les aides attribuables en fonction de caractéristiques propres aux entreprises (seuil d'effectif, domiciliation, etc.).

### ► Exclusion des salariés mis à disposition de l'effectif

Jusqu'à la loi Travail, l'effectif des groupements d'employeurs était constitué à la fois des salariés permanents et des salariés ayant vocation à être mis à disposition de leurs membres. Or, sauf pour l'application des dispositions légales en matière de formation professionnelle continue et de tarification des risques AT-MP (*C. trav., art. R. 1111-1*), les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition de leurs membres sont aussi comptabilisés dans les effectifs de l'**entreprise utilisatrice**, sous certaines conditions et réserves (*C. trav., art. L. 1111-2*). Pour mettre fin à cette double prise en compte des salariés mis à disposition par le groupement, le nouvel article L. 1253-8-1 du Code du travail (*Loi, art. 89, II*) prévoit que les **salariés mis à la disposition**, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont **pas pris en compte** dans l'**effectif** de ce **groupement** d'employeurs.

Cette exclusion vaut pour l'application de toutes les dispositions du **Code du travail**, sauf, précise le texte, des règles relatives aux **relations collectives de travail** (*Partie 2 du Code du travail*). C'est notamment le cas pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

### ► Assouplissement des groupements d'employeurs « mixtes »

L'article 90 de la loi Travail étend la possibilité de constituer des groupements d'employeurs dits « mixtes ». Auparavant, de tels groupements ne pouvaient intégrer au côté de **personnes de droit privé** que les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Depuis le 10 août 2016, les **établissements publics de l'État** peuvent également participer à leur création (*C. trav., art. L. 1253-19 modifié*).

En outre, les groupements « mixtes » qui auparavant, ne pouvaient prendre que la forme d'association, peuvent également désormais être constitués sous forme de **société coopérative** (*C. trav., art. L. 1253-2*).

### ► Précisions sur l'apprentissage

Lorsqu'un apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au **maître d'apprentissage** sont appréciées au niveau de l'**entreprise utilisatrice** membre de ce groupement (*C. trav., art. L. 6223-5 modifié*).

Cette disposition, issue de l'article 91 de la loi Travail, vise, selon le gouvernement, à **clarifier le partage de responsabilité** entre le groupement d'employeurs, employeur de droit de l'apprenti, et l'entreprise utilisatrice, employeur de fait. Le **nombre d'apprenti** par maître d'apprentissage sera donc apprécié uniquement au niveau de l'**entreprise utilisatrice**.

### ► Ouverture de l'activité de groupement d'employeurs aux coopératives agricoles

Jusqu'à l'intervention de la loi Travail, le Code du travail donnait aux **sociétés coopératives** existantes la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités de groupement d'employeurs, **sauf** si elles relevaient du **Code rural** et de la pêche maritime. Il précisait que les **Cuma** (coopératives d'utilisation de matériel agricole) avaient la même faculté, mais dans des conditions et **limites** relatives à leur masse salariale

## PRIME D'ACTIVITÉ ET VOLONTARIAT POUR L'INSERTION

Dans le champ des mesures d'accompagnement des salariés les plus fragiles, le droit à la prime d'activité est étendu aux travailleurs handicapés et le régime social des sommes versées dans le cadre du volontariat pour l'insertion est clarifié. En revanche, les dispositions relatives au « chèque santé » (destiné à financer la couverture complémentaire santé des salariés précaires) qui figuraient dans le projet de loi, ont été jugées contraires à la Constitution.

**Prime d'activité.** Conformément à la promesse faite par le président de la République, le 19 mai 2016, lors de la Conférence nationale du handicap, les travailleurs qui perçoivent l'allocation aux adultes handicapés, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail pourront percevoir la prime d'activité. Pour le calcul du droit à la prime, étaient jusqu'à présent retenues en totalité dans le calcul des ressources nombre de **prestations sociales** dont l'AAH, les rentes d'AT-MP et les pensions et rentes d'invalidité. Conséquence : les travailleurs handicapés ou invalides étaient souvent exclus du bénéfice de la prime compte tenu du montant des prestations perçues.

Désormais (*Loi, art. 99*), les travailleurs handicapés qui perçoivent un minimum de ressources de leur activité (au moins 29 fois le Smic horaire soit  $29 \times 9,67 \text{ €} = 280,43 \text{ €}$  par mois arrondis à 280 €), verront ces prestations sociales **assimilées à des revenus professionnels**, lesquels sont retenus non pas en totalité mais pour seulement 62% de leur montant. En deçà de ce seuil, la prestation (AAH, rente, etc.) restera retenue pour la totalité de son montant pour l'ouverture du droit à prime d'activité.

Ces mesures entreront en application au **1<sup>er</sup> octobre 2016**, sauf pour les travailleurs percevant l'AAH pour lesquels le droit à prime est ouvert rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2016 si la demande de prime est déposée avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016.

**Volontariat pour l'insertion.** Conséquence de la mise en place de la protection universelle maladie au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les droits à protection sociale du volontaire pour l'insertion en établissements publics d'insertion de la défense (Evide) évoluent (*Loi, art. 48*). La couverture du risque maladie n'est plus assurée par le biais d'une cotisation annuelle forfaitaire puisqu'elle relève désormais de la Puma. En revanche, la couverture du risque AT/MP demeure et reste financée au moyen d'une **cotisation forfaitaire** à la charge de l'**Evide**. L'allocation et la prime versées aux volontaires sont **exonérées de cotisations sociales** et d'impôt sur le revenu. En revanche, elles sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Les dispositions ainsi retenues sont entrées en vigueur au titre des cotisations dues pour les périodes courant à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2016**.

(*C. trav., art. L. 1253-3 anc.*). Plus précisément, cette activité ne pouvait dépasser 49% de leur masse salariale (*C. rur., art. D. 521-4*).

Depuis le 10 août 2016, en application de l'article 89 de la loi Travail, qui réécrit l'article L. 1253-3 du Code du travail, ces **exclusions et limites** sont **supprimées**.

Désormais, sont considérées comme des groupements d'employeurs les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités de mise à disposition de salariés.

Les dispositions régissant ce dispositif leur sont applicables dans des conditions qui seront déterminées par **décret** en Conseil d'État.

## DÉFINITION DU PARTICULIER EMPLOYEUR

L'article 93 de la loi Travail introduit le statut du **particulier employeur** dans le Code du travail.

Trois critères doivent être remplis pour correspondre à la définition du **particulier employeur** (*C. trav., art. L. 7221-1 modifié*). Ainsi, pour prétendre à ce statut, il est nécessaire d'employer un ou plusieurs salariés :

- à son **domicile privé** ou à proximité de celui-ci ;
- **sans** poursuivre de **but lucratif** ;
- afin de satisfaire des **besoins** relevant de sa **vie personnelle**, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Quant aux « employés de maison », ils sont renommés « **employés à domicile** par des **particuliers employeurs** ». La loi précise que ce statut s'applique aux salariés employés par des **particuliers** à leur **domicile privé** pour réaliser des travaux à caractère **familial** ou **ménager**.

## 6 Mesures pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi

### ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE

L'article 46 de la loi Travail prévoit de renforcer l'accompagnement réservé aux jeunes pour favoriser leur accès à l'emploi et leur autonomie, et de généraliser la garantie jeunes au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### ■ Création d'un parcours d'accompagnement

Aujourd'hui, le Code du travail reconnaît aux jeunes de **16 à 25 ans** révolus un droit à l'accompagnement dès lors qu'ils connaissent des difficultés et sont confrontés à un risque d'exclusion professionnelle (*C. trav., art. L. 5131-3 actuel*).

À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**, ce droit visera l'accès à l'emploi, mais aussi à l'**autonomie** (*C. trav., art. L. 5131-3 à venir*).

#### Contrat d'engagements

L'accompagnement du jeune pourra prendre la forme d'un **parcours contractuel** d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'État.

Ce parcours sera **élaboré avec le jeune** et adapté à ses besoins identifiés dans le cadre d'un **diagnostic**. Le contrat d'engagements devra être **signé** préalablement à l'entrée dans le parcours d'accompagnement intensif (*C. trav., art. L. 5131-4 à venir*). Un **décret** en Conseil d'État, attendu pour le mois d'octobre, déterminera les modalités du parcours et la nature des engagements de chaque partie au contrat d'engagement (*C. trav., art. L. 5131-7 à venir*). Il définira aussi les modalités de fixation de la durée et les conditions de renouvellement du parcours.

### DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les règles spécifiques encadrant le recours au contrat d'apprentissage dans le secteur public sont intégrées au **Code du travail** (*C. trav., art. L. 6227-1 à L. 6227-12*) par l'article 73 de la loi Travail. La loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 qui encadrait le recrutement des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial est abrogée. La mesure vise à donner plus de lisibilité au dispositif et à favoriser l'atteinte de l'objectif de 10 000 apprentis en 2017 dans la fonction publique d'État. Un décret en Conseil d'État, attendu pour le mois de septembre 2016, déterminera les modalités particulières de mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

#### Acteurs de l'accompagnement

En principe, ce parcours sera mis en œuvre par les **missions locales** (*C. trav., art. L. 5314-1*). Toutefois, par dérogation, un autre organisme, comme **Pôle emploi**, pourra être désigné par le préfet, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. La structure d'accompagnement devra orienter le jeune vers la modalité adéquate du parcours d'accompagnement, telle que la garantie jeunes (*v. ci-dessous*). Les modalités d'orientation vers ces différentes modalités du parcours, ainsi que leurs caractéristiques respectives, seront déterminées par le **décret** en Conseil d'État.

#### Droit à une allocation

Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engagera dans un tel parcours pourra bénéficier d'une **allocation versée par l'État**.

Le **montant** de cette allocation sera **modulable** en fonction de la situation de l'intéressé.

Son versement pourra être **suspendu** ou **supprimé** lorsque son bénéficiaire ne respectera pas les engagements inscrits dans son contrat.

Cette allocation sera inaccessibles et insaisissables.

Les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation seront déterminées par le **décret** en Conseil d'État.

#### ■ Généralisation de la garantie jeunes

La garantie jeunes, qui est toujours en phase d'expérimentation, sera généralisée au **1<sup>er</sup> janvier 2017** (*C. trav., art. L. 5131-6 à venir*).

Il s'agira d'une **modalité spécifique** du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. À ce titre, elle sera mise en œuvre par les mêmes acteurs de l'emploi (*v. ci-dessus*).

**À NOTER** Lancée dans dix départements en 2013 (*D. n° 2013-880 du 1<sup>er</sup> septembre 2013*), l'expérimentation de la garantie jeunes s'est progressivement étendue. En application d'un arrêté du 29 février 2016, le dispositif a été étendu à 91 départements, au sein de 357 missions locales.

#### Bénéficiaires

Le dispositif sera ouvert aux jeunes de **16 à 25 ans**, qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir leur soutien financier. Ce droit ne sera accordé qu'aux jeunes qui ne sont **ni étudiants, ni en formation, ni en emploi** (Neet). En outre, leurs **ressources** ne devront pas dépasser un plafond fixé par un **décret** (qui devrait être publié dès le mois de septembre 2016).

#### Accès à un accompagnement et une allocation

La garantie jeunes comportera un **accompagnement intensif** et une **allocation**. Pour bénéficier de ce dispositif, les jeunes devront s'engager à respecter les **engagements** conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Le versement de l'allocation pourra d'ailleurs être **suspendu** ou **supprimé** en cas de non-respect de ces engagements.

L'**allocation** sera **dégressive**. Son montant sera fixé en fonction des **ressources** d'activité du jeune, selon des modalités qui seront définies par **décret** en Conseil d'État (qui doit être publié en octobre prochain), tout comme ses modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement.

**À NOTER** L'article 49 de la loi Travail fixe les conditions d'application du parcours d'accompagnement et de la garantie jeunes sur le territoire de Mayotte.

### Fin du Civis

La création du parcours d'accompagnement et la généralisation de la garantie jeunes ont vocation à unifier les différents dispositifs d'accompagnement aujourd'hui juxtaposés en offrant un socle unique et adaptable de l'action du service public de l'emploi vis-à-vis des jeunes. En ce sens, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la garantie jeunes **remplacera le contrat d'insertion dans la vie sociale** (Civis) (*C. trav., art. L. 5131-4 à L. 5131-6 actuel*).

### CRÉATION D'UNE AIDE À LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI

L'article 50 de la loi Travail crée un dispositif de soutien financier pour accompagner les jeunes d'origine modeste dans leur accès à l'emploi: l'aide à la recherche du premier emploi.

Ce dispositif a fait l'objet du premier décret d'application de la loi Travail et d'un arrêté (*D. n° 2016-1089 du 8 août 2016, JO 9 août; Arr. du 8 août 2016, NOR: MENS1622095A, JO 9 août*).

Un jeune de **moins de 28 ans** qui en fait la demande peut obtenir l'aide à la recherche du premier emploi pour une durée de **quatre mois**. Pour en bénéficier le jeune doit:

- être à la **recherche d'un emploi**;
- avoir obtenu **depuis moins de quatre mois un diplôme** à finalité professionnelle dont la liste est

fixée par le décret (notamment: CAP, Bac pro ou technique, brevet professionnel, BTS, DUT, licence, licence pro, master, etc.). Il peut avoir obtenu ce diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage;

- bénéficier d'une **bourse nationale** du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme;
- bénéficier de **ressources** ne dépassant pas des **plafonds** fixés par l'arrêté.

L'aide est **accordée par l'autorité académique**, ou pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous). Ces autorités peuvent vérifier l'exactitude des informations fournies par le demandeur.

En cas de **fausse déclaration**/information, le bénéficiaire de l'aide doit la rembourser et est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (*C. pén., art. 441-6*).

**À NOTER** Dans l'enseignement supérieur, les missions des Crous sont étendues par l'article 47 de la loi Travail afin de leur permettre d'accorder et gérer l'aide à la recherche d'un premier emploi pour tous les publics concernés.

---

SOURCE// • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août

---



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)