

// le dossier juridique

Diverses mesures des lois Rebsamen et Macron

CDD, CDI intérimaire, emploi et formation

Possibilité de renouveler deux fois les CDD, création du compte personnel d'activité, sanctuarisation du régime des intermittents du spectacle, renforcement de l'alternance et des contrats aidés, assouplissement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés... Au-delà de l'assouplissement du travail du dimanche et de la grande réforme structurelle des IRP et des prud'hommes, les lois Rebsamen et Macron adoptées cet été instaurent aussi des mesures intéressantes pour les employeurs et les salariés, qui méritent une analyse détaillée.

À CLASSER SOUS

EMPLOI ET CHÔMAGE 06 / 15

Si la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 et la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 sont surtout connues pour l'une pour des mesures assouplissant le travail dominical, pour l'autre pour la grande réforme structurelle des IRP, elles créent ou adaptent aussi de nombreux dispositifs intéressants les employeurs. Nous vous présentons ici l'ensemble des mesures relatives à l'emploi, à la formation et aux contrats de travail.

À NOTER Un article de la loi Rebsamen a été censuré par décision du Conseil constitutionnel du 13 août 2015 (n° 2015-720 DC), celui qui prévoyait d'habiliter le gouvernement à simplifier, par ordonnance, l'organisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC, ex-1 % logement). Retournée pour des raisons procédurales, cette disposition sera réintroduite dans un prochain projet de loi.

1 Le CDD et le CDI

RENOUVELLEMENT DU CDD ET DU CONTRAT DE MISSION

Jusqu'à présent, les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de mission (travail temporaire) ne pouvaient être renouvelés qu'une fois. Répondant à un objectif d'assouplissement de ces contrats, la loi Rebsamen (art. 55) instaure la possibilité de les **renouveler deux fois** (C. trav., art. L. 1242-8 et L. 1251-12 modifiés).

Cette mesure ne remet pas en cause la durée maximale de ces contrats, qui reste de **18 mois**, renouvellement(s) inclus.

Cette règle est applicable aux contrats **en cours**, soit au **19 août 2015** (lendemain de la publication au *Journal officiel* du texte). Ainsi, un CDD ou un contrat de mission en cours à cette date pourra être renouvelé deux fois, ou une nouvelle fois s'il a déjà été renouvelé. Seule exigence : respecter la durée maximale de 18 mois.

DISPENSE DE SAISINE DE L'IT POUR LES SALARIÉS SAISONNIERS PROTÉGÉS

Certains salariés visés à l'article L. 2415-1 du Code du travail (DS, DP, élu du CE, conseiller prud'hommes, etc.) bénéficient d'une protection particulière en cas de **rupture du CDD** : un mois avant l'arrivée du terme, l'employeur doit **saisir l'inspecteur du travail**. Ce dernier doit vérifier que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire (C. trav., art. L. 2421-8).

Conformément à l'article 49 de la loi Rebsamen, l'employeur est **dispensé** de cette saisine s'il s'agit de salariés **saisonniers** pour lesquels, en application du **contrat** de travail ou d'une convention ou un **accord collectif étendu**, l'employeur a l'obligation de **reconduire** le contrat pour la **saison suivante** (C. trav., art. L. 2421-8-1 nouveau).

Cette disposition est applicable depuis le **19 août 2015**.

À NOTER Aux termes de l'article L. 1244-2 du Code du travail, l'obligation de reconduction du CDD saisonnier pour la saison suivante peut être prévue par le contrat de travail ou par une convention ou un accord collectif de travail. Cet article n'exige pas que la convention ou l'accord collectif soient étendus, contrairement à ce que prévoit le nouvel article L. 2421-8-1. Cela signifie-t-il que l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail si la

convention ou l'accord collectif ne sont pas étendus ? À s'en tenir à la lettre du texte, la réponse est positive. On peut cependant, douter que ce soit l'intention du législateur.

CDI INTÉRIMAIRE

Le **contrat à durée indéterminée intérimaire** (CDII) est entré en vigueur le 6 mars 2014 en application de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires du 10 juillet 2013, qui a été étendu.

L'article 56 de la loi « Rebsamen » consacre ce dispositif en lui donnant un fondement légal, mais prévoit que les dispositions qui en organisent la mise en œuvre seront temporaires. En effet, l'article de la loi concerné n'a vocation à s'appliquer qu'aux **contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018** (art. 56, IX de la loi).

À NOTER Le gouvernement présentera au Parlement, au plus tard le 30 juin 2018, un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

■ La conclusion d'un CDI...

Une entreprise de travail temporaire (ETT) peut conclure avec un salarié un **CDI** pour l'exécution de **missions successives** (art. 56, I).

Ce contrat est régi par les dispositions du Code du travail relatives au CDI, sous réserve des dispositions qui suivent.

Établi par **écrit**, le **contrat** de travail comporte notamment les **mentions** suivantes (art. 56, II de la loi) :

- l'identité des parties ;
- le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;
- les **horaires** auxquels le salarié doit être **joignable** pendant les périodes d'**intermission** ;
- 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 ;

LES PROPOSITIONS DE FRANCE STRATÉGIE SUR LE CPA

En vue d'alimenter les débats à venir sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA), France Stratégie a remis au Premier ministre, le 9 octobre, un rapport qui propose plusieurs principes et scénarios (v. *l'actualité* n° 16933 du 13 octobre 2015). Le compte, ouvert dès 16 ans, pourrait centraliser les informations sur un grand nombre de droits sociaux (CPF, Compte de prévention de la pénibilité, CIF, droits au chômage, etc.), comptabilisés en points.

Dans un premier scénario, grâce à une forme de fongibilité, certains droits (CET, épargne salariale, etc.) pourraient être mobilisés en vue de financer des formations.

Selon un deuxième scénario, le compte pourrait aussi être mobilisé pour libérer du temps et financer des activités socialement utiles (service civique, associatif, etc.). Dans le respect d'un principe de solidarité, des abondements supplémentaires seraient accordés à des publics fragiles. Selon le troisième scénario, le compte pourrait aussi recenser des droits couvrant des risques (maladie, retraite, etc.). La portabilité de ces droits serait étendue et leurs titulaires bénéficieraient ainsi d'une information complète, notamment en faveur des mobilités, pour lutter contre la segmentation des prises en charges entre les branches caisses, etc.

- 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.

Le contrat doit prévoir 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 (art. 56, III).

Le CDII peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites « **périodes d'intermission** ». Ces périodes sont assimilées à du **temps de travail effectif** pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté (art. 56, II).

De même, pour apprécier la durée minimale de présence dans l'entreprise requise pour être électeur ou éligible dans l'ETT, il faut additionner les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié (art. 56, VIII). Même disposition pour le droit au congé de formation des jeunes travailleurs (25 ans et moins) (art. 56, VII de la loi).

■ ... pour des missions successives

Chaque mission donne lieu à (art. 56, I) :

- la conclusion d'un **contrat de mise à disposition** entre l'ETT et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
- l'établissement, par l'ETT, d'une **lettre de mission** pour le salarié.

La **durée totale de la mission** du salarié lié par un CDI avec l'ETT ne peut excéder **36 mois** (art. 56, VI), au lieu de 18 mois dans le cas général (9 ou 24 mois dans certains cas).

Les missions sont régies par les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire, sous réserve des adaptations prévues par l'article 56 de la loi Rebsamen, et à l'**exception** des articles relatifs à :

- la **période d'essai** (C. trav., art. L. 1251-14 et L. 1251-15) ;
- l'indemnité compensatrice de congé payé (C. trav., art. L. 1251-19) ;
- la **rupture anticipée** du contrat de mission (C. trav., art. L. 1251-26 à L. 1251-28) ;
- l'**indemnité de fin de mission** (C. trav., art. L. 1251-32 et L. 1251-33) ;
- la **succession des contrats** de mission (C. trav., art. L. 1251-36).

À NOTER Autrement dit, pour la période d'essai et l'indemnité compensatrice de congés payés, ce sont les dispositions de droit commun applicables aux CDI qui s'appliquent. Par ailleurs, le CDI intérimaire ne donne pas droit à l'indemnité de fin de mission. S'agissant de sa durée, le CDII n'est à notre sens pas soumis à une durée maximale, la loi encadrant seulement la durée de chaque mission. Mais ce point reste à être confirmé.

2 Le compte personnel d'activité

OBJET ET BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

Sous un titre III intitulé « **Sécurisation des parcours et retour à l'emploi** », l'article 38 de la loi Rebsamen ins-

taure un nouveau dispositif dans lequel le gouvernement voit « la base d'une vraie sécurité sociale professionnelle » : le compte personnel d'activité.

Aux termes de ce texte, **chaque personne** devra disposer au **1^{er} janvier 2017** d'un compte personnel d'activité rassemblant, dès son entrée sur le marché du travail et **tout au long de sa vie professionnelle**, indépendamment de son statut, les **droits sociaux personnels** utiles pour sécuriser son parcours professionnel.

À NOTER On ne connaît pas encore les droits qui seront rassemblés sur le CPA. L'exposé des motifs du projet de loi mentionne le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Mais on peut aussi penser aux droits portables à une complémentaire santé, aux droits rechargeables de l'assurance chômage, au compte épargne-temps (CET), etc. Sur les propositions faites par France Stratégie, v. l'encadré page 2.

CONCERTATION ET NÉGOCIATION AVANT LA MISE EN PLACE DU COMPTE

La loi invite le gouvernement à ouvrir avant le 1^{er} décembre 2015 une **concertation** avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, en vue de la création du CPA au 1^{er} janvier 2017.

Elle prévoit en outre que les partenaires sociaux pourront, s'ils le souhaitent, ouvrir une **négociation** sur la mise en œuvre du compte.

Le gouvernement présentera au Parlement un **rapport** sur les modalités possibles de mise en œuvre de ce dispositif avant le 1^{er} juillet 2016.

À NOTER La mise en œuvre du CPA sera au programme de la conférence sociale du 19 octobre prochain, le dispositif devant être intégré au projet de loi sur la réforme du Code du travail qui doit être présenté début 2016.

3 L'alternance et les contrats aidés

ÉVOLUTIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Deux mesures de la loi Rebsamen (*art. 53*) visent à favoriser la relance de l'apprentissage, alors que le nombre de contrats est en baisse depuis bientôt trois ans.

■ Une période de libre rupture de 45 jours

Avant l'intervention de la loi Rebsamen, le contrat d'apprentissage pouvait être rompu librement par l'apprenti comme par l'employeur pendant les deux premiers mois d'apprentissage.

Aux termes de la loi nouvelle, les contrats d'apprentissage **conclus depuis le 19 août 2015** (lendemain de la date de publication de la loi) peuvent être rompus librement par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des **45 premiers jours**, consécutifs ou non, de **formation pratique en entreprise** effectuée par l'apprenti (*C. trav., art. 6222-18 modifié*).

La réforme permet de ne prendre en compte que le temps passé en entreprise et pas les jours où l'apprenti suit sa formation théorique en CFA. Il s'agit d'éviter les situations dans lesquelles la période de libre rupture s'achève sans que l'apprenti et l'employeur aient réellement eu le temps de collaborer.

■ Les conditions d'application de l'aide à l'apprentissage dans les PME pérennisées

La loi de finances pour 2015 (*L. n° 2014-1654 du 29 décembre 2014, art. 123*) a instauré une aide régionale d'au moins **1 000 €** au profit des entreprises de **moins de 250 salariés** qui embauchent un **premier apprenti** ou accroissent leurs effectifs d'apprentis. Ce texte prévoyait qu'à compter du **1^{er} juillet 2015**, cette aide ne serait plus octroyée qu'aux entreprises relevant d'un **accord de branche** comportant des engagements en faveur de l'**alternance**.

Mais l'article 52 de la loi Rebsamen **supprime cette condition** qui ne sera donc pas mise en œuvre (*C. trav., art. L. 6243-1-1 modifié*). L'aide continuera donc d'être versée selon les conditions en vigueur avant le 1^{er} juillet 2015.

■ La prolongation de l'habilitation de certains Octa

Alors que la loi Formation du 5 mars 2014 réformant la collecte de la taxe d'apprentissage par les **Octa** (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) prévoyait de mettre un terme aux **habilitations** en cours au plus tard au 31 décembre 2015, la loi Rebsamen (*art. 41*) prolonge la validité de l'habilitation jusqu'au **31 décembre 2018**.

Cette mesure est toutefois réservée aux Octa dont le champ d'intervention correspond à un CFA (centre de formation des apprentis) **national** et un organisme gestionnaire national.

À NOTER Cette disposition, introduite par amendement, vise à permettre aux CFA nationaux et notamment aux « compagnons du devoir », d'assurer la continuité de leur activité sans réduire le nombre d'apprentis accueillis. Il s'agit de laisser le temps à la réorganisation de ces organismes avant que l'Octa qui assure leur financement perde son habilitation.

AMÉNAGEMENTS DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

■ Le contrat de professionnalisation « nouvelle chance »

La loi Rebsamen (*art. 42*) offre aux **chômeurs de longue durée** la possibilité de bénéficier d'un contrat de professionnalisation dans des conditions **dérogatoires**.

Les personnes **inscrites depuis plus d'un an** sur la liste des demandeurs d'emploi peuvent en effet, depuis le 19 août 2015, bénéficier :

- d'un **contrat** plus long que le contrat de professionnalisation de droit commun (six à 12 mois), sa durée pouvant atteindre **24 mois** (*C. trav., art. L. 6325-11*);
- et d'une **formation** plus longue. La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut **dépasser 25 % de la durée du contrat**, alors qu'elle est normalement comprise entre 15 et 25 % de cette durée (*C. trav., art. L. 6325-13 et L. 6325-14*).

À NOTER La création du contrat de professionnalisation « nouvelle chance » avait été annoncée par le ministre du Travail lors de la présentation du plan de lutte contre le chômage de longue durée, le 9 février 2015. Ces modalités particulières d'application du contrat de professionnalisation étaient déjà ouvertes à certains publics cibles, à savoir les jeunes peu ou pas qualifiés et les bénéficiaires de minima sociaux ou d'un contrat aidé (*C. trav., art. L. 6325-1-1 modifié*).

■ Une période d'acquisition chez plusieurs employeurs

La loi Rebsamen (art. 54) vise à faciliter les possibilités d'accueil des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans plusieurs entreprises. Le dispositif associe aujourd'hui des enseignements généraux dispensés par des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'activités professionnelles dans une entreprise. Afin d'enrichir cette formation pratique, le contrat de professionnalisation va bientôt pouvoir comporter des **périodes d'acquisition d'un savoir-faire** auprès de **plusieurs employeurs**.

Pour mettre en œuvre ces périodes, une **convention** sera conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Les modalités de l'accueil et le contenu de la convention seront définis par **décret** (C. trav., art. L. 6325-2 modifié).

À NOTER La publication de ce texte est attendue au cours du mois de novembre.

AMÉNAGEMENTS DU CUI EN FAVEUR DES SENIORS

■ Une durée maximale de cinq ans pour les seniors ayant des difficultés d'insertion

L'article 43 de la loi Rebsamen assouplit la possibilité de prolonger les contrats uniques d'insertion (CUI) conclus avec des personnes de 50 ans et plus.

Auparavant, la durée d'un CUI (conclu à durée déterminée) et de l'aide à l'insertion qui y est associée pouvait être prolongée jusqu'à **cinq ans** (au lieu de deux ans maximum), pour les salariés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Depuis le 19 août 2015, la possibilité de prolonger le contrat et l'aide jusqu'à cinq ans n'est plus limitée aux bénéficiaires de minima sociaux, mais bénéficie de manière générale à **toutes les personnes de 50 ans et plus** rencontrant des **difficultés particulières** qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. Cette faculté est ouverte aussi bien dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (C. trav., art. L. 5134-23-1 et L. 5134-25-1 modifiés) que dans le cadre d'un contrat initiative-emploi (C. trav., art. L. 5134-67-1 et L. 5134-69-1 modifiés).

■ Une prolongation possible jusqu'à la retraite pour les seniors d'au moins 58 ans

Pour les bénéficiaires âgés de **58 ans ou plus**, le CUI peut désormais être prolongé **au-delà de la durée maximale** (de deux ans ou de cinq ans) jusqu'à la date à laquelle ils seront autorisés à faire valoir leurs droits à la **retraite**. Cette dérogation est ouverte tant dans le cadre du CUI-CAE (C. trav., art. L. 5134-25-1 modifié) que dans celui du CUI-CIE (C. trav., art. L. 5134-69-1 modifié).

À NOTER Cette mesure vise à éviter qu'une personne sorte d'un contrat aidé et se retrouve sans emploi alors qu'il est proche de la retraite. Mais si le contrat peut être prolongé, la loi ne prévoit pas de prolonger d'autant l'attribution de l'aide associée.

■ Une dérogation à la durée minimale hebdomadaire en CUI-CIE

Une dérogation à la durée minimale de travail hebdomadaire dans le cadre du contrat initiative-emploi

(CUI-CIE) est introduite par la loi Rebsamen (art. 43). L'aide peut ainsi être attribuée au bénéfice d'un contrat prévoyant une **durée inférieure à 20 heures** par semaine pour répondre aux besoins d'un **salarié âgé de 60 ans** ou plus (C. trav., art. L. 5134-70-1). Pour bénéficier de cette dérogation, ce dernier doit être éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité (cumul ASS-revenu, prime forfaitaire mensuelle, Accre-ASS).

À NOTER La possibilité de déroger à la durée minimale de 20 heures hebdomadaires est aussi prévue dans le cadre du CUI-CAE dans le secteur non-marchand au bénéfice des personnes rencontrant des « difficultés particulièrement importantes » (C. trav., art. L. 5134-26).

AMÉNAGEMENTS DES CDDI

L'article 46 de la loi Rebsamen assouplit les conditions d'accès au **CDD d'insertion** (CDDI) dans les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) au profit des personnes « sous main de justice ».

En principe, les entreprises d'insertion (C. trav., art. L. 5132-5), les associations intermédiaires (C. trav., art. L. 5132-11-1) et les ateliers et chantiers d'insertion (C. trav., art. L. 5132-15-1) ne peuvent conclure des CDDI d'une **durée inférieure à quatre mois**.

Depuis le 19 août 2015, ce **plancher ne s'impose pas** dans le cadre des contrats conclus avec des personnes ayant fait l'objet d'une **condamnation** et bénéficiant d'un **aménagement de peine**.

La complexité du parcours d'insertion de ce public particulier peut en effet nécessiter des périodes d'activité hors du milieu pénitentiaire d'une durée de moins de quatre mois.

Par ailleurs, la loi introduit un **nouveau cas de rupture anticipée des CDDI** : les contrats peuvent désormais être rompus avant leur terme, à l'**initiative du salarié**, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une **formation qualifiante**. La qualification visée doit être inscrite au RNCP, être reconnue dans les classifications de branche, ou ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (C. trav., art. L. 6314-1).

REMPLACEMENT DU CAE-COM PAR LE CUI-CIE

La loi Macron (art. 275) prévoit le **remplacement** du contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) par le **CUI-CIE** dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En effet, avec moins de 4000 CAE-DOM conclus en 2014, ce dispositif spécifique à l'outre-mer n'a pas rempli les objectifs qui lui avaient été assignés.

À cet effet, le gouvernement est autorisé **jusqu'au 6 août 2016** à prendre plusieurs mesures par **ordonnance** :

- pour supprimer le **CAE-DOM** et donc les dispositions relatives à ce dispositif (C. trav., art. L. 5522-5 à L. 5522-20) ;
- pour étendre et **adapter à l'outre-mer le CUI-CIE** (C. trav., art. L. 5134-65) afin de remobiliser les employeurs pour l'insertion de personnes éloignées de l'emploi ;
- pour supprimer les dispositions législatives relatives au **contrat d'insertion par l'activité** (CASF, art. L. 522-1 4°, L. 522-8 et L. 522-9) qui de fait n'est plus mobilisé depuis 2012.

À NOTER Un projet d'ordonnance, un projet de décret en Conseil d'État et un projet de décret simple ont été transmis aux partenaires sociaux mi-septembre pour opérer la mise en œuvre du CUI-CIE en outre-mer. Le dispositif applicable en métropole serait un peu aménagé pour s'appliquer à l'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 2016.

4 Les mesures relatives à la formation

PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DES TPE EN FORMATION

L'article 277 de la loi Macron vise à autoriser les Opca à prendre en charge la **rémunération** des salariés des entreprises de **moins de dix salariés**, dès lors qu'ils sont en formation dans le cadre du **plan de formation** (*C. trav., art. L. 6332-6, 10^e modifié*).

Les modalités de cette prise en charge devront être définies par décret en Conseil d'État.

À NOTER Cette prise en charge de la rémunération des salariés en formation dans les TPE a déjà pu être organisée dans certains secteurs. En effet, l'ANI « formation » du 14 décembre 2013 (*art. 39*) permet de la mettre en place par accord de branche en la limitant au coût horaire du smic par heure de formation. La DGEFP a en outre précisé que cette prise en charge pouvait se faire en vertu d'accord de branche ou d'une décision du conseil d'administration de l'Opca (*Questions-réponses sur les Opca, décembre 2014, question 8-4*).

RÉFORME DE L'AFPA

Selon l'article 39 de la loi Rebsamen, le statut de l'Afpa (Association pour la formation professionnelle des adultes) va évoluer par voie d'**ordonnance** dans les 18 mois suivant la promulgation de la loi, soit d'ici au 17 février 2017.

Afin de la positionner en tant qu'acteur du marché concurrentiel de la formation professionnelle et de préciser ses missions de service public, l'Association deviendra un **Epic** (établissement public industriel et commercial). En outre, pour contribuer à assurer sa pérennité financière, l'Afpa gèrera l'ensemble de son **patrimoine immobilier** à la place de l'État.

Par ailleurs, la loi précise le **rôle** de cet opérateur au sein du service public de l'emploi (*C. trav., art. L. 5315-1 nouveau*).

La participation de l'Afpa à la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi, ainsi que sa contribution à leur insertion professionnelle sont ainsi reconnues par la loi Rebsamen. Celle-ci lui confie, en outre, la mission de contribuer à la politique de certification et à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation, ainsi qu'à la promotion de la mixité des métiers.

ENCADREMENT DES FORMATIONS AUX ACTIVITÉS PRIVÉES DE SÉCURITÉ

La loi Rebsamen (*art. 40*) intègre de nouveaux articles au sein du Code de la sécurité intérieure pour enca-

drer les formations spécifiques aux **activités privées de sécurité** (*CSI, art. L. 625-1 à L. 625-7, L. 612-20-1 et L. 622-19-1 nouveaux*).

Les **organismes** délivrant les **certifications** nécessaires pour exercer ces activités n'étaient jusqu'à présent soumis à aucun contrôle, ce qui a pu conduire à des dérives et fraudes.

C'est pourquoi la loi prévoit que, désormais, ces organismes ne peuvent plus exercer sans avoir reçu une **autorisation administrative** de la part du Conseil national des activités privées de sécurité (Cnaps). Pour ce faire, le dirigeant doit répondre à des conditions de moralité et de formation. L'organisme, une fois son activité déclarée, doit faire l'objet d'une **certification** dont les modalités seront définies par décret en Conseil d'État (texte attendu pour février 2016). Un **contrôle** régulier est organisé et des sanctions pénales sont également prévues à l'encontre des personnes contrevenant à cette nouvelle réglementation.

5 De nouvelles modalités pour s'acquitter de l'OETH

La loi Macron élargit les possibilités offertes aux employeurs pour s'acquitter en partie de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) (*loi, art. 272, 273 et 274*).

À NOTER Est soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif total tout employeur occupant au moins 20 salariés (*C. trav., art. L. 5212-1 et L. 5212-2*).

CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE AVEC UN TRAVAILLEUR INDÉPENDANT HANDICAPÉ

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, dans la limite de 3 % de l'effectif total de l'entreprise, en passant des **contrats de fourniture**, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail.

Désormais, l'employeur pourra également conclure de tels contrats avec des **travailleurs indépendants handicapés** (reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi). Un **décret** précisera les travailleurs indépendants handicapés concernés, ainsi que les modalités et limites de cet acquittement. Celui-ci sera déterminé soit en tenant compte du nombre de salariés exerçant pour le compte des travailleurs indépendants handicapés, soit de façon forfaitaire pour ceux relevant du régime micro-social prévu à l'article L. 133-6-8 du Code de la sécurité sociale (*C. trav., art. L. 5212-6 modifié*).

À NOTER Est présumée travailleur indépendant toute personne remplissant les conditions de l'article L. 8221-6, I ou de l'article L. 8221-6-1 du Code du travail.

ACCUEIL D'UN ÉLÈVE DE MOINS DE 16 ANS EFFECTUANT UN STAGE D'OBSERVATION

Jusqu'à présent, seul l'**accueil en stage** de personnes handicapées de **plus de 16 ans** était pris en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise.

Peut désormais être pris en compte l'accueil d'élèves handicapés de **moins de 16 ans** de l'enseignement général effectuant un **stage d'observation en entreprise** d'une semaine (*C. trav., art. L. 5212-7 modifié*).

À NOTER Sont concernés les élèves pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

ACCUEIL POUR UNE PÉRIODE DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Dernière modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés instituée par la loi Macron : l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de **mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP). Les modalités et les limites de cet acquittement seront précisées par **décret** (*C. trav., art. L. 5212-7-1 nouveau*).

À NOTER Les personnes handicapées accueillies en PMSMP sont prises en compte pour le calcul de la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise pour l'acquittement partiel.

6 La sécurisation des droits des intermittents

RÉGIME INTERMITTENT SANCTUARISÉ

Les intermittents du spectacle bénéficient de règles spécifiques d'indemnisation du chômage, prenant en compte la discontinuité spécifique de l'emploi des artistes et professionnels de la création. Ces règles, formalisées dans les annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage, sont régulièrement remises en question à l'occasion de la renégociation de la convention, ce qui entraîne des tensions, des mouvements sociaux et une insécurité pour les professionnels concernés. C'est pour mettre fin à ces crises récurrentes et garantir le maintien du régime intermittent que l'article 34 de la loi Rebsamen sanctuarise le régime intermittent.

▣ Les annexes VIII et X pérennisées...

Les intermittents du spectacle bénéficient de « conditions d'indemnisation » aménagées et leurs allocations sont financées par des contributions spécifiques à la charge de l'employeur (*C. trav., art. L. 5424-20 et L. 5424-21 nouveaux*).

La règle était inscrite dans le Code du travail et ne change pas, mais elle est amplement complétée.

Pour tenir compte des modalités particulières d'exercice des professions de la production **cinématographique**, de l'**audiovisuel** ou du **spectacle**, la loi précise que les **accords** relatifs au régime d'**assurance chômage** doivent comporter des **règles spécifiques** d'indemnisation des **artistes** et des **techniciens** intermittents du spectacle. Ces règles sont annexées au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage (*C. trav., art. L. 5424-22 nouveau*).

Ainsi garantie par la loi, l'existence des annexes VIII et X du règlement général n'est donc plus susceptible d'être remise en cause par les partenaires sociaux.

▣ ... et négociées au niveau des secteurs

Les règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle seront dorénavant **négociées** entre les orga-

nisations d'employeurs et de salariés des **professions** de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

À cette fin, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel (qui gardent l'entière responsabilité de la négociation de la convention d'assurance chômage) leur transmettront un **document de cadrage** en temps utile (*C. trav., art. L. 5424-22 nouveau*).

Contenu du document de cadrage

Ce document précisera les objectifs de la négociation sectorielle en ce qui concerne notamment :

– la **trajectoire financière**. Les négociateurs ne pourront ainsi pas remettre en cause l'équilibre financier imposé au niveau interprofessionnel au régime d'assurance chômage et seront sans doute amenés à s'inscrire dans une trajectoire de réduction globale du déficit ;

– le **respect de principes** applicables à l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance chômage. Si l'objectif est de mieux appréhender les spécificités des professions du spectacle, les négociateurs ne pourront pas déroger à certains principes qui doivent bénéficier à tous les demandeurs d'emploi, intermittents ou non ;

– le **délai** dans lequel la **négociation** doit aboutir. Les partenaires sociaux détermineront donc au niveau interprofessionnel le moment et la durée de cette négociation sectorielle.

Mise en place d'un comité d'expertise

Un comité d'expertise sur le régime intermittent (Services statistiques de l'État, Pôle emploi, Unédic, personnalités qualifiées, etc.) va être créé. Il évaluera toutes les **propositions** qui lui seront transmises en cours de négociation, à la demande de chacun des partenaires sociaux interprofessionnels ou professionnels. En cas d'accord conclu par les partenaires sociaux du spectacle, le comité d'expertise devra évaluer le respect par celui-ci de la **trajectoire** financière fixée par le document de cadrage (*C. trav., art. L. 5424-23 nouveau*).

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de ce comité seront définies par un **décret** dont la publication est annoncée pour novembre 2015.

À l'issue de la négociation

Dès lors qu'un accord respectant les objectifs définis par le document de cadrage aura été conclu dans le délai imparti, les **règles spécifiques** qu'il stipule seront **reprises par l'accord** relatif au régime assurance chômage.

À **défaut de conclusion** d'un tel accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel fixeront les règles d'indemnisation du chômage applicables aux artistes et techniciens intermittents du spectacle (*C. trav., art. L. 5424-23 nouveau*).

NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI

▣ La révision des listes d'emplois ouverts au CDD d'usage

La loi Rebsamen (*art. 34 II*) confie aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle le soin de **réexaminer les listes des emplois** de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion d'un **CDD d'usage** (CDDU). Les partenaires sociaux devront vérifier que chacun des emplois listés correspond bien aux critères du recours au CDDU (*C. trav., art. L. 1242-2, 3°*).

Si les listes ne sont pas actualisées avant le **31 mars 2016**, elles pourront l'être par arrêté des ministres en charge du Travail et de la Culture.

À NOTER Les partenaires sociaux des neuf branches employant des intermittents du spectacle se sont réunis, le 4 juin 2015, en présence des ministres du Travail et de la Culture, pour lancer les négociations de branche sur la liste des métiers autorisant le recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU). Hayet Zeggar (Igas) a été nommé en tant que coordinatrice. Pour le moment, aucun calendrier précis n'a été retenu.

▣ L'évolution de la situation dans l'emploi des intermittents

La loi Rebsamen retient deux pistes en vue d'améliorer la situation des intermittents dans l'emploi (*art. 34 III et 34 IV*).

Examen paritaire des périodes de maladie et maternité

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des métiers du spectacle sont appelées à examiner l'évolution de la **prise en compte des périodes de maladie et de maternité** des salariés concernés. La loi ne précise pas la manière dont les partenaires sociaux devront rendre compte de cet examen paritaire, mais impose qu'ils s'y livrent **avant le 31 janvier 2016**.

À NOTER Cette disposition fait écho à un constat du rapport remis au Premier ministre le 19 juin par Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille qui pointait les problèmes de prise en compte des périodes de maladie et de maternité des salariés du secteur. Le rapport allait cependant plus loin, en invitant les partenaires sociaux à se saisir de ces sujets lors de la renégociation de la convention d'assurance chômage.

Rapport gouvernemental sur les intermittentes

Le gouvernement a jusqu'au **17 août 2016** pour transmettre au Parlement un **rapport** sur la situation des artistes et techniciennes intermittentes du spectacle. Ce rapport devra s'appuyer sur des données chiffrées et une enquête qualitative. Il concernera en particulier la **proportion de femmes** parmi les intermittents et son évolution, le nombre de femmes enceintes, leurs conditions d'accès aux prestations d'assurance maladie, maternité et chômage, la complémentarité entre les prestations fournies, la concordance des droits et les cas de non-recours aux droits, ainsi que les répercussions des grossesses et des congés de maternité sur les carrières professionnelles des intermittentes.

À NOTER Ce rapport permettra de remédier à l'absence de données sur la situation des femmes intermittentes. Il doit conduire notamment à trouver une solution pour que la prise d'un congé maternité ne soit plus synonyme de privation de ressources financières pour les femmes des métiers artistiques.

▣ La participation des jeunes aux spectacles

La loi Rebsamen (*art. 37*) encadre la situation des jeunes de **moins de 16 ans** qui participent à des répétitions ou des spectacles et ne peuvent bénéficier des **deux jours de repos consécutifs** hebdomadaires garantis par la loi.

Elle prévoit en effet qu'un **accord collectif** étendu ou un accord d'établissement ou d'entreprise peut définir les conditions de **dérogation** à cette règle pour les jeunes

L'OPCA DE BRANCHE COMPÉTENT DANS LES DOM, POUR LES INTERMITTENTS ET LES JOURNALISTES

Dans les secteurs qui emploient des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des journalistes, les employeurs situés en outre-mer (DOM, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) peuvent désormais verser leur contribution à l'Opca de leur branche.

En principe, en outre-mer, les contributions formation ne peuvent être collectées que par un Opca à compétence interprofessionnelle ou par un Opca qui y est autorisé par arrêté des ministres en charge de la Formation et de l'Outre-mer. Pour bénéficier d'une telle autorisation, l'Opca doit justifier d'une implantation géographique proche des entreprises et du respect d'un seuil de collecte spécifique (*C. trav., art. D. 6523-2-1; Arr. du 2 février 2015, JO 13 juin, NOR: ETSD1501380A*). Mais l'article 36 de la loi Rebsamen permet de déroger à ces règles. Les Opca des professions concernées n'ont, ainsi, pas besoin d'autorisation pour collecter les fonds de la formation sur ces territoires (*C. trav., art. L. 6523-1*).

de moins de 16 ans employés par un entrepreneur du spectacle, sous **trois conditions** (*C. trav., art. L. 3164-2 modifié*):

– les jeunes doivent bénéficier d'une période minimale de **repos de 36 heures**, dont au moins 24 heures consécutives;

– leur participation à une répétition ou un spectacle doit être de nature à contribuer à leur **développement**;

– leur participation doit s'effectuer dans des conditions qui garantissent la préservation de leur **santé**.

À défaut d'accord et si ces trois conditions sont réunies, **l'inspecteur du travail** peut autoriser le jeune à participer aux répétitions ou au spectacle.

Ces dérogations ne peuvent être accordées qu'après avis de la commission consultative chargée d'étudier les demandes d'autorisation individuelle d'engagement d'enfants (*C. trav., art. L. 7124-1 et R. 7124-19*).

LIMITATION DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En principe, le cumul emploi-retraite n'est permis qu'après rupture du contrat de travail. Par dérogation, les artistes du spectacle ne sont **pas tenus de mettre fin à leur contrat de travail** pour faire valoir leurs droits à la retraite.

La loi Rebsamen (*art. 35*) limite la portée de cette exception. En effet, depuis le 19 août 2015, cette dérogation ne vaut plus pour l'ensemble des professionnels du spectacle mais **seulement pour les artistes** du spectacle dont l'emploi est réellement **intermittent**.

Ainsi, les **salariés artistes-interprètes employés en CDI** de droit commun ne peuvent plus cumuler pension et revenu sans avoir mis fin à leur contrat de travail (*CSS, art. L. 161-22 modifié*).

SOURCES// * L. n° 2015-990 du 6 août 2015, JO 7 août (loi Macron)

* L. n° 2015-994 du 17 août 2015, JO 18 août (loi Rebsamen)



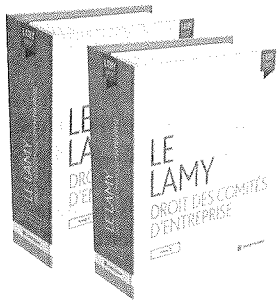
CONSULTER LES DOCUMENTS SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

LAMY
EXPERT

 Wolters Kluwer

GAMME LAMY EXPERT CE

Tout savoir sur le droit et l'actualité juridique du CE

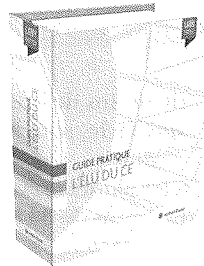


LE LAMY DROIT DES COMITÉS D'ENTREPRISE

L'ouvrage de référence des comités d'entreprise

Pour maîtriser tout le droit du CE et approfondir les règles juridiques grâce aux conseils de nos experts

Composition de l'abonnement papier :
2 classeurs à feuillets mobiles
+ 2 mises à jour/an
+ 11 lettres d'actualités
+ la version e-book de l'ouvrage

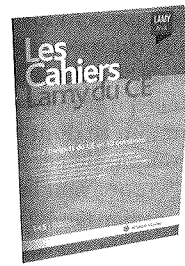


GUIDE PRATIQUE L'ÉLU DU CE

Un véritable mode d'emploi pour passer facilement de la théorie à la pratique

Pour exercer au mieux votre mandat, plus de 80 modèles « prêts à l'emploi », tableaux, schémas, conseils.

Composition de l'abonnement papier :
1 classeur à feuillets mobiles
+ 2 mises à jour/an + 4 bulletins d'actualités
+ la version e-book de l'ouvrage



LES CAHIERS LAMY DU CE


Un mensuel d'actualité unique dédié au droit du CE... et immédiatement opérationnel

Pour accompagner l'élu du CE au quotidien et l'informer des dernières évolutions du droit social.

Composition de l'abonnement papier :
11 numéros + 1 table récapitulative des articles parus + la version e-book de la revue



Plus d'informations
www.wkf.fr

 N° Indigo 0 825 08 08 00

0,15 € TTC / MIN