

# Bulletin social des étudiants en Master II PGRDS

( Prévention et gestion des risques en droit social )

N° 18  
Novembre  
2016

## Sommaire

- 👁 Article n° 1 : L'emploi d'un salarié étranger en France : condition d'embauche et risques .....2
- 👁 Article n° 2 : OETH : la réticence des employeurs justifiée par des stéréotypes que la loi s'applique à défaire.....3
- 👁 Article n° 3 : La recherche d'un équilibre contractuel face à l'absence de négociation du salarié de son contrat de travail .....4
- 👁 Article n° 4 : Vers un encadrement complet de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur ?.....5
- 👁 Article n° 5 : Nouvelles mesures concernant la formation professionnelle continue des jeunes pour favoriser leur insertion dans le monde professionnel.....6

### Actualité du Master II « PGRDS »

Le 09 Novembre 2016, l'Assemblée Générale de l'ARDS, l'association Amiens Réflexion en Droit Social, a été convoquée afin de procéder à la passation de pouvoir vers la nouvelle promotion du master.

Cette réunion a eu pour objectif d'élaborer un bilan de l'année écoulée, d'élire les nouveaux représentants ainsi que d'aborder les actions à venir pour l'année 2016-2017.

A cette occasion Alexandre RIBEIRO a été élu Président de l'association, Arthur SAIDI a été élu trésorier, et Marion DEBART secrétaire.

En outre, le bulletin social des étudiants du Master II PGRDS évoque ce mois-ci diverses problématiques d'actualité en droit social, toujours orientées sur le thème de l'embauche. En effet, ce bulletin abordera le thème de l'embauche d'un salarié étranger en France, ainsi que d'une personne en situation de handicap.

De plus, ce bulletin abordera la question de la négociation du salarié de son contrat, celle de l'encadrement de la rupture de la période d'essai, ainsi que de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie.

*Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.*

## L'emploi d'un salarié étranger en France : condition d'embauche et risques

Dans un contexte où l'Europe est de plus en plus confrontée à un flux migratoire sans précédent, l'on est en mesure de s'interroger sur les conditions d'emploi des salariés étrangers en France. Question paraissant sûrement théorique, elle peut revêtir une importance pratique notamment au regard des diverses infractions pénales susceptibles d'être prononcées dans les cas de recours à un salarié étranger en situation irrégulière. D'ailleurs, le contexte judiciaire l'illustre parfaitement, en témoigne la récente condamnation par le tribunal correctionnel de Cherbourg du géant français du bâtiment, Bouygues et de ses filiales, pour prêt illicite de main d'œuvre. Cette affaire portée actuellement devant la Cour d'appel de Caen, si elle touche le domaine du détachement de salarié étrangers en France, montre un aspect du travail illégal qui, on le sait constitue un fait que s'est engagé à combattre le gouvernement, en témoigne le plan national de lutte contre le travail illégal présenté le 30 Mai 2016 dernier.

En effet, selon le code du travail, il est interdit d'« *embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France* ». De prime abord, il faut préciser que cette disposition issue du chapitre premier du cinquième titre contenu dans le livre 2 de la huitième partie du code du travail ne concerne que les étrangers non-ressortissants de l'Union Européenne. Concrètement, ces derniers bénéficient du droit à la libre circulation des travailleurs en vertu de l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'UE. Dans ce contexte, les ressortissants des Etats tiers doivent, pour exercer une activité salariée en France, (*voire même pour y résider*), être titulaire de divers titres de séjours visés dans le code de l'entrée du séjour des étrangers et du droit d'asile. Etant par nature temporaire, ils peuvent aussi pour avoir pour objet de limiter la durée de travail. Quoiqu'il en soit, le recrutement d'un étranger au sens de la loi doit alerter l'employeur. En pratique, il doit interroger le salarié sur la régularité de son titre de séjour lors de l'entretien d'embauche. Le salarié doit donc répondre avec bonne foi car cette information présenterait un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé. Dans le cas contraire, il doit solliciter une autorisation de travail. L'employeur risque gros, dans la mesure où lorsqu'il a recours à un travailleur en situation irrégulière, celle-ci s'appréhende en un travail illégal, et pourrait lui faire écoper de lourdes sanctions pénales. L'analyse de la seule sanction de l'employeur peut paraître à première vue, difforme dans la mesure où tant l'employeur que le salarié profitent de la relation de travail. Toutefois, il ne faut pas oublier que l'employeur bénéficie du pouvoir et le salarié qui est subordonné. Il est donc présumé être la victime.

Mais il apparaît judicieux de sanctionner le salarié dans des cas où connaissant pertinemment sa situation, use de manœuvre frauduleuse, cela le plus souvent de connivence avec son employeur, afin de contourner les conditions d'embauches des étrangers. C'est ce qui a conduit le législateur à engendrer des sanctions tant civiles que pénales à l'encontre du salarié, notamment pour travail et séjour irrégulier sur le territoire français sans titre ni autorisation de séjour ou de travail.

Dans d'autres cas, comme dans l'affaire sus-indiquée, des entreprises françaises peuvent avoir recours à des travailleurs étrangers, régulièrement (ou non) embauchés à l'étranger, pour une mission précise et ponctuelle en France : ce que l'on a coutume d'appeler plus souvent: le détachement transnational de salarié. Il ne s'agit pas à proprement parler d'un recrutement dans la mesure où cette formalité a déjà été effectuée à l'étranger. Toutefois, si ces salariés détachés sont en principe dispensés de titres, l'employeur quant à lui ne demeure pas moins dispensé de formalités. C'est d'ailleurs le non-accomplissement de ces formalités qu'a reproché le tribunal correctionnel de Cherbourg aux entreprises étrangères ayant détachés leurs salariés en France. En pratique, la loi oblige l'employeur de transmettre une déclaration préalable de détachement à l'unité territoriale du lieu où s'effectuera la prestation de travail. Aussi, lorsque cet employeur n'est pas ressortissant d'un Etat membre de la communauté européenne, ce dernier doit en outre solliciter pour le (ou les) salarié détaché, une autorisation de travail dans les mêmes conditions qu'un salarié étranger embauché en France. Si dans l'espèce, rien de tout cela n'a été fait, il a été en sus reproché aux filiales du géant du BTP français Bouygues, d'avoir eu recours aux services d'une entreprise pratiquant le travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage.

Il ressort donc de cette analyse que l'exercice d'une activité salariée en France obéit à des règles strictes qui doivent conduire d'un côté le salarié à vérifier sa situation avant de postuler à un emploi, et alerter d'un tout autre côté l'employeur sur les procédures et formalités à accomplir en cas de changement de statut du salarié. L'élément d'extranéité constitué par la nationalité du salarié doit donc constituer un risque à gérer pour l'employeur.

TETCHI Yann-Frédéric

## OETH : la réticence des employeurs justifiée par des stéréotypes que la loi s'applique à défaire

S'il est un principe bien connu en droit français mais quelques fois malmené, le principe de non-discrimination rencontre quelques difficultés dans son application au moment de l'embauche d'un salarié

En effet et malgré l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) pour les entreprises comptant au moins 20 salariés, le handicap et l'état de santé ont représenté en 2014, 34,1% des réclamations effectuées auprès du Défenseur des Droits pour discrimination, l'emploi étant le premier domaine concerné. Force est de constater que les candidats à une embauche hésitent alors à faire état de leur situation de handicap, de peur d'être stigmatisés et défavorisés.

Déclarer sa qualité de travailleur handicapé n'est pas une obligation pour le candidat (Cass.soc, 21/09/2005, n°03-44.855), cela relevant, selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, de sa vie privée. Et de plus, l'employeur ayant pour obligation, lors d'une embauche, de ne demander au candidat uniquement des informations ayant pour « finalité d'apprécier la capacité du salarié à occuper l'emploi en cause ou ses aptitudes professionnelles en plus d'avoir un lien direct et nécessaire avec cet emploi ou ses aptitudes » (article L.1221-6 du code du travail).

Pourtant, l'embauche de personnes en situation de handicap présente certains « avantages » que ce soit pour l'employeur mais aussi le salarié. Concernant l'employeur, celui-ci peut bénéficier de nombreuses aides et notamment de l'AGEFIPH afin de maintenir l'emploi d'un salarié handicapé en aménageant le poste de travail de ce dernier par exemple. La personne en situation de handicap, elle, en révélant sa qualité de travailleur handicapé, peut déclencher certains dispositifs permettant de lui faciliter grandement la vie, comme la réduction de ses horaires notamment.

IMS-Entreprendre pour la Cité a publié un guide pratique apportant comme élément de réponse les stéréotypes. Ces derniers auraient un rôle prépondérant dans la discrimination. Selon l'étude menée par Patrick SCHARNITIZKY, chercheur en Psychologie Sociale, le handicap serait un sujet de société que l'on aborde uniquement sous un angle moraliste et que l'on n'associe absolument pas au monde du travail.

La situation de handicap serait majoritairement et directement associée à un handicap lourd et, à contrario, un handicap invisible serait susceptible d'être qualifié d'exagération. Changer les mentalités est donc nécessaire afin de rendre efficace les démarches de promotion de la diversité des entreprises.

Il semblerait qu'au fil du temps, la législation aille dans ce sens ; ainsi, la loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des

personnes handicapées associée à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par la France en 2010, affirme l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, ainsi que la nécessité, par une approche inclusive, de garantir leur pleine participation à la vie sociale, culturelle, économique ...

La loi de 2005 a également étendue la définition du handicap aux pathologies invalidantes. Ainsi, la qualité de travailleur handicapé peut être attribuée à un diabétique par exemple, chassant le stéréotype de handicap lourd. La loi Macron du 6 Aout 2015 œuvre également à associer pleinement les personnes en situation de handicap au marché de l'emploi en étendant les possibilités de réponses des employeurs à l'OETH. Désormais et selon l'article L5212-6 du code du travail, l'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des travailleurs indépendants, reconnus bénéficiaires de l'OETH, en plus des possibilités qui lui étaient et lui sont toujours offertes. Il en est de même lorsque l'employeur accueille des personnes en situation de handicap en stage, en période d'observation ou de mise en situation.

Ces dispositions ne semblent pas, aux premiers abords, favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap et pourtant, elles ne sont pas à négliger ; elles étendent les possibilités d'entrer en contact avec ces personnes, d'influer sur les stéréotypes, de les défaire. Certes, il existe également une autre solution alternative à l'OETH, verser une contribution à l'AGEFIPH afin s'acquitter partiellement de son obligation. Mais cela n'est possible que temporairement et est très onéreux afin de dissuader les employeurs.

Le législateur affiche sa volonté claire d'intégrer les personnes en situation de handicap dans le paysage de l'emploi. La loi Travail participe elle aussi à cela en mettant en place un dispositif d'emploi accompagné (article L.5213-2-1 du code du travail) «comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle» que ce soit pour l'employeur ou le salarié.

Progressivement, la loi participe à la pleine intégration des personnes en situation de handicap au marché du travail, sans toutefois être «agressive», elle permet de défaire petit à petit les stéréotypes afin qu'embaucher un travailleur handicapé relève presque de la même démarche que celle d'employer un travailleur valide.

## La recherche d'un équilibre contractuel face à l'absence de négociation du salarié de son contrat de travail

Selon Alfred FOUILLÉE « *Qui dit contractuel, dit juste* ». Cette idée de liberté contractuelle implique celle de choisir son cocontractant ainsi que le contenu du contrat.

Cette conception a peu à peu été remise en cause en raison d'inégalités entre les parties au contrat. Le droit du travail illustre ce changement de paradigme, où le salarié, demeurant la partie faible de la relation, nécessite une protection. En effet, il est courant de constater la mise en place unilatérale du contenu du contrat par l'employeur, ne laissant quasiment pas de pouvoir de négociation au salarié. Ce constat peut néanmoins se justifier par l'existence d'une « *relation de subordination* » pendant la phase pré-contractuelle, ainsi que par la nature même du contrat de travail. De plus, cette faiblesse du salarié peut être contrebalancée par la protection dont il bénéficie, et d'une possibilité de négociation postérieure des éléments essentiels de son contrat. Consacrant une nouvelle protection du salarié face aux abus de l'employeur, la réforme du droit des contrats par l'ordonnance du 10 Février 2016 généralise l'interdiction des clauses abusives à l'ensemble des contrats de droit privé.

Tout d'abord, l'absence de pouvoir de négociation du salarié peut trouver une justification à travers la nature de la relation entre les parties. Avant l'apparition d'une subordination juridique, matérialisée par la conclusion de la convention, le futur salarié est placé dès le stade de l'entretien dans un état de subordination sociale. En effet, si l'employeur ne dispose pas d'un pouvoir de sanction sur le salarié potentiel, il n'en demeure pas moins qu'il dispose bel et bien dans les faits, d'un pouvoir de direction et de contrôle de la situation. Cela passe par le choix du candidat, le déroulement de l'entretien, de son contenu et sa forme (*structuré, semi-structuré, ou libre*), le choix d'une mise en situation etc. Face à un employeur acteur de la relation, le candidat semble avoir un rôle passif pendant la phase pré-contractuelle.

Par ailleurs, l'absence de pouvoir de négociation du salarié peut trouver une justification à travers la nature même du contrat de travail, qui est facilement admis comme un contrat d'adhésion. Cette conception est partagée par de nombreux auteurs. L'ordonnance n°2016-131 du 10 Février 2016 a introduit le nouvel article 1110 du code civil disposant que « *le contrat d'adhésion est celui dont les conditions générales, soustraites à la négociation, sont déterminées à l'avance par l'une des parties* ».

L'existence de conditions générales ne fait aucun doute dans la mesure où le contrat de travail comporte une base contractuelle abstraite et rédigée à l'avance par l'employeur. Il n'est pas difficile à démontrer que cette base contractuelle est commune à tous les salariés. Le critère qui pose le plus de difficulté est celui de la « *soustraction à la négociation* », car tout employeur a intérêt à invoquer la discussion du contenu du contrat avec le salarié. Cependant, la jurisprudence et la doctrine s'accordent à considérer que la détermination unilatérale des conditions générales est un indice pour caractériser la soustraction du contenu contractuel à la négociation.

Si le contrat de travail est susceptible de constituer un contrat d'adhésion, un tel déséquilibre dans la relation est susceptible d'engendrer des abus, c'est pourquoi le nouvel article 1171 du code civil protège le salarié contre les potentielles clauses abusives contenues dans le contrat de travail. L'appréciation du déséquilibre significatif ne peut cependant porter ni sur l'objet principal du contrat ni sur l'adéquation du prix, à savoir la prestation de travail et la rémunération.

De plus, la quasi-inexistence de négociation lors de la conclusion du contrat peut être contrebalancée par le fait que le salarié a la possibilité d'entreprendre des négociations durant toute la vie de son contrat de travail, notamment au cours des entretiens professionnels.

A défaut d'équilibre contractuel lors de la formation du contrat, le législateur prévoit une fois de plus en la matière des garanties suffisantes au salarié. C'est ainsi que la réforme du droit des contrats illustre le déclin de l'autonomie de la volonté mettant en lumière l'adage de LACORDAIRE : « *Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui asservit, la loi qui affranchit* ».

**ROUZIER Morgane**



## Vers un encadrement complet de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur ?

Une des clauses favorites des contrats de travail, tant dans les contrats de droit commun que les contrats précaires, la clause de période d'essai, dite aussi clause d'essai, est une clause qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (*art. L.1221-20 code du travail*). Ainsi, l'employeur ou le salarié peut mettre fin au contrat de travail durant cette période, sans motif (*Cass. soc. 20 Octobre 2010, n°08-40.822*), tout en respectant néanmoins un délai de prévenance (*art. L. 1121-25 et L. 1121-26 du code du travail, issus de la loi du 25 Juin 2008 sur la modernisation du marché du travail*).

Le grand avantage de la clause d'essai réside dans le fait qu'elle n'entraîne aucune obligation majeure à l'égard de l'employeur. En effet, ce dernier peut résilier le contrat de travail durant la période d'essai sans avoir à justifier d'une cause réelle et sérieuse et sans avoir à verser au salarié une prime de précarité, comme c'est le cas au terme d'un contrat de travail à durée déterminée. Ce qui expliquerait donc sa grande popularité au sein du contrat de travail. Ce droit que détient l'employeur est qualifié, quoique de manière maladroite, de discrétionnaire par la Cour de cassation. L'employeur peut même mettre fin à la période d'essai de manière verbale, même si pour des raisons de preuve il serait plus avantageux pour lui de le faire par écrit. Une facilité que ne lui permet pas le CDD qui, s'il présente certaines similitudes avec la période d'essai (*exigence d'un écrit, renouvellement possible qu'avec l'accord exprès du salarié, durées maximales imposées par la loi*), est beaucoup plus contraignant pour l'employeur. L'employeur ne peut rompre le CDD avant terme qu'avec un accord commun conclu avec le salarié, ou dans de deux cas prévus par la loi : la force majeure et la faute grave. Alors que dans le cas de la période d'essai, l'employeur peut y mettre fin unilatéralement et sans avoir à justifier d'un motif avant l'échéance du terme.

Cette liberté amène à se demander, par exemple, ce qui empêcherait un employeur, qui ne souhaite pas être soumis au régime contraignant du CDD, d'embaucher un salarié en CDI, avec l'obligation pour ce dernier d'effectuer une période d'essai raisonnable, qui serait à peu près équivalente à la durée du CDD, et d'y mettre fin une fois que le salarié aurait travaillé durant la période souhaitée, sans avoir à se justifier ni à lui octroyer une indemnité de précarité. Il s'agit d'un cas de détournement de la finalité de la période d'essai, qui n'est là qu'un exemple parmi tant d'autres de fraude à la rupture d'essai par l'employeur consécutive d'un abus de droit.

Cet abus du droit de rompre en cours de l'essai de l'employeur a connu une reconnaissance explicite

à partir de l'arrêt Dame Courtia du 17 Mars 1971 (*Bull Civ V, n°216; GADT, n°242*) dans lequel l'abus était constitué par une rupture du contrat sans rapport avec l'exécution du travail. Un abus de droit qui est d'autant plus important que durant la période d'essai les conditions de rupture du contrat de travail sont très défavorables au salarié, qui peut être soumis à la malveillance de l'employeur. Dans cette situation, le salarié qui arrive à prouver qu'il a été victime d'un abus de droit de la part de l'employeur lors de la rupture de son contrat de travail durant la période d'essai pourra obtenir une indemnité (*Cass. soc. 15 Avril 2016, n°14-24.930*). Il convient donc de se demander si à travers cette reconnaissance d'abus de droit, la jurisprudence n'est pas en train d'encadrer la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, qui était auparavant pleinement potestative. En effet, le simple fait pour les juges d'énoncer que l'employeur ne peut rompre l'essai sur un motif discriminatoire ou un motif inhérent à la personne du salarié permet déjà d'encadrer et de limiter la liberté de rompre le contrat d'essai sans motif, car cela suppose implicitement que l'employeur devrait fournir un motif au moment de la rupture de l'essai à son initiative.

Bien sûr ces exigences ont été mises en place pour sanctionner les abus de droit, de plus en plus nombreux lors de la rupture de l'essai. Mais l'obligation pour l'employeur de respecter la procédure d'autorisation administrative lorsque le salarié fait partie d'une des catégories de salariés protégées de l'article L. 2411-1 du code du travail, de respecter la procédure disciplinaire lorsqu'il invoque la faute du salarié pour rompre la période d'essai (*Cass. soc. 10 Mars 2004, n°01-44.750*), et l'obligation pour chacune des parties de respecter un délai de prévenance, montrent également qu'il y a une volonté manifeste de restreindre le pouvoir discrétionnaire de la rupture du contrat de travail durant la période d'essai, qui n'est pas souvent à l'avantage du salarié.

Enfin, la Cour de cassation semble légèrement s'inspirer du régime de rupture classique du contrat de travail pour contrôler une rupture abusive de la période d'essai à l'initiative de l'employeur. C'est le cas dans l'arrêt de la chambre sociale du 7 Février 2012, n°10-27.525, Bull. Civ V n°57, où la haute juridiction s'est inspirée du régime de la prise d'acte pour affirmer que c'est aux juges du fond qu'il appartient « *d'indemniser le préjudice résultant de la rupture abusive de la période d'essai du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur* ».

De ce fait, si le principe discrétionnaire de la rupture du contrat d'essai tend à s'atténuer, ne faut-il pas complètement l'encadrer ? Mieux encore, ne faut-il pas imposer une obligation de justification et une motivation de rupture d'essai pour l'employeur afin de mieux protéger le salarié en position de faiblesse lors de l'exécution de la période d'essai ?

**BOUASSA Lionel**

## Nouvelles mesures sur la formation professionnelle continue des jeunes pour favoriser leur insertion dans le monde professionnel

La loi du 8 Août 2016 n°2016-1088 prévoit le remplacement du «CIVIS» : contrat d'insertion dans la vie sociale, par un «*parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*» qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017. Nous allons tout d'abord nous intéresser à la définition du CIVIS avant de se reporter aux nouvelles dispositions apportées par la loi du 8 Août 2016 n°2016-1088.

En vertu de l'article L.5131-4 du code du travail, le «CIVIS» consiste à accompagner vers l'emploi les jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Ce dispositif vise plus particulièrement, selon l'article D.5131-12 : des jeunes dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, les jeunes inscrits en tant que demandeur d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Le CIVIS est un contrat d'accompagnement à ne pas confondre avec un contrat de travail, ce contrat d'accompagnement est conclu entre une mission locale ou de la (PAIO) et le jeune, il a pour objet d'accompagner le jeune à accéder à un emploi, par conséquent un référent établit avec le jeune un parcours d'insertion pour faciliter l'entrée dans la vie active, ce parcours doit être établi dans un délai de trois mois à compter de la signature du contrat d'accompagnement entre le jeune et la mission locale ou de la PAIO. Ce contrat s'applique pendant un an et peut être reconduit pour une durée d'un an lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.

Ce contrat d'insertion professionnelle doit mentionner : les actions destinées à la réalisation du projet d'insertion professionnelle ainsi que l'obligation pour le bénéficiaire d'y participer. Il précise la nature et la périodicité, des contacts entre la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou la PAIO, mentions prévues par l'article D.5131-17.

Les jeunes qui bénéficient de ce contrat ont le statut social de stagiaires de la formation professionnelle, une allocation mensuelle leur est versée le montant ne peut pas excéder 450 Euros par mois, 15 Euros par mois et 1800 par ans, cette allocation n'est pas un droit, son versement est décidé par le référent de la mission locale ou du PAIO.

Pour rendre plus efficace le dispositif d'insertion des jeunes le CIVIS est remplacé par «*le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*» cette mesure sera effective à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017 prévoyant la modification d'un certain nombre d'articles.

Notamment l'article L.5131-4 du code du travail. Ce que l'on doit retenir dans un premier temps de la nouvelle rédaction de l'article L.5131-4 du code du travail est que « *L'accompagnement mentionné à l'article L.5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic* ». Autrement dit on ne parlera plus de «*parcours d'accès à la vie active*» qui consistait à proposer quatre voies différentes aux jeunes selon sa situation et ses besoins mais d'un parcours basé sur les besoins identifiés lors d'un diagnostic et dans un second temps, «*le contrat d'engagements est signé préalablement à l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*», c'est à dire que le contrat d'engagements préalablement négocié, prévoira les obligations de formation et d'accompagnements des parties.

Une allocation sera toujours versée mais elle sera modulable en fonction de la situation de l'intéressé prévu dans le nouvel article L.5131-5 du code du travail anciennement article L.5131-6.

Le nouvel article L.5131-6 s'intéressera à une mesure importante du dispositif «*du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*» qui est la garantie jeune, cette disposition prévoira un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité. La mise en œuvre de cette garantie jeune sera assurée par les missions locales, elle sera ouverte «*aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret*». Par conséquent le parcours d'accompagnement ne sera plus destiné à une seule catégorie des jeunes, elle pourra bénéficier à l'ensemble des jeunes qui se trouveront dans l'une des situations précitées, cette mesure ne se réfère pas au niveau d'étude des jeunes, contrairement au CIVIS, mais à la situation précaire de ces derniers.

Quant aux modalités générales du parcours contractualisé, prévues par le nouvel article L.5131-7 du code du travail, en d'autre terme les modalités de parcours, la nature des engagements de chaque partie, la fixation de la durée et du renouvellement, les modalités d'orientation et aux conditions d'attribution, de suppression, de modulation et de versement de l'allocation seront déterminés par un décret en conseil d'Etat.

Cette nouvelle forme de contrat d'accompagnement qui prévoit un diagnostic des besoins des jeunes, d'un accompagnement intensif dans la garantie jeune permettra t-elle efficacement l'insertion des jeunes dans la vie active ? Et de réduire le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans qui se situe aux alentours de 23 % ?

CARRASCO Valentine