

Bulletin social des étudiants en Master II PGRDS

(Prévention et gestion des risques en droit social)

N° 20
Janvier
2017

Sommaire

- 🕒 Article n° 1 : Le CDI Intérimaire, un nouvel outil de sécurisation de la relation de travail.....2
- 🕒 Article n° 2 : Le dispositif « Zéro chômage de longue durée » : une mesure efficace ?.....3
- 🕒 Article n° 3 : Le job-dating : nouvelle mode chez les recruteurs, nouvelle source de contentieux ?.....4
- 🕒 Article n° 4 : L'accroissement du recours aux contrats de travail précaires : vers la fin du CDI ?.....5
- 🕒 Article n° 5 : Loi travail : du nouveau pour l'alternance.....6
- 🕒 Article n° 6 : Embauche d'un Cadre et convention de forfait, des obligations à ne pas négliger.....7

Actualité du Master II « PGRDS »

L'objectif du Master II PGRDS est d'appréhender et prévenir les risques en droit social. En effet, le droit du travail est en perpétuelle évolution.

Les réformes qui ont eu lieu ces dernières années démontrent de l'évolution de la perception du droit du travail aussi bien pour les employeurs que pour les salariés. Dernièrement, la loi Macron du 07 Août 2015 et la loi dite « Travail » du 08 Août 2016 ont refondé une partie non négligeable du Code du travail.

La jurisprudence joue également un rôle essentiel en droit du travail dans la mesure où elle permet de combler certains vides juridiques quant à l'application des dispositions législatives.

À titre d'exemple, concernant le domaine de l'embauche, la Chambre Sociale de la Cour de cassation a indiqué que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée avait le caractère d'une prescription d'Ordre public, dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Néanmoins, elle exclut le cas de la mauvaise foi du salarié (Cass. Soc, 30 Novembre 2016, n°15-23.905).

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.

Le CDI intérimaire, un nouvel outil de sécurisation de la relation de travail

Les notions d'« *Intérim* » et d'« *engagement à durée indéterminée* » ne semblent pas pouvoir s'associer de prime abord.

Néanmoins, c'est ce que les partenaires sociaux ont réussi à faire grâce à un Accord National Interentreprises (ANI) du 10 Juillet 2013 avec la mise en place d'un nouveau contrat: le contrat à durée indéterminée intérimaire. Par la suite, la loi Rebsamen de 2015 va concrétiser ce nouveau contrat en lui donnant un cadre d'application en son article 56, retranscrit dans le code du travail à l'article L.1251-12.

Ce nouveau type de contrat est mis en place grâce à une volonté commune des partenaires sociaux et du gouvernement de sécuriser le monde du travail intérimaire jugé parfois trop précaire. Le but est de donner certaines garanties aux travailleurs intérimaires qui leurs assureront par la suite une plus grande stabilité dans leur domaine d'activité.

En tant que contrat spécifique, le Contrat à Durée Indéterminée intérimaire emprunte au contrat de travail temporaire des caractéristiques liées à la prévention des risques ou encore à la gestion des accidents du travail, tout en présentant les bénéfices qu'apporte un CDI « *classique* ». En effet tout comme un contrat de travail à durée indéterminée « *classique* », le CDI intérimaire offre au salarié un minimum salarial prévu dans le contrat. Ce minimum est une garantie pour le travailleur qui, même en l'absence de mission, perçoit tout de même un salaire prévu à l'avance qui ne peut être inférieur au SMIC. En outre, le travailleur intérimaire percevra un salaire, même en période dite « *d'intermission* ».

Grâce à ce contrat, les missions du salarié au sein d'une entreprise utilisatrice peuvent être portées à 36 mois.

De plus, et contrairement à un contrat de travail temporaire, aucun délai de carence n'existe dans un CDI intérimaire. Certaines mentions doivent figurer obligatoirement dans le contrat. Ce sont notamment le périmètre de mobilité des missions, les trois emplois que le salarié pourrait être amené à effectuer ainsi que la rémunération minimale garantie. Ce dispositif permet aux salariés de l'entreprise de travail temporaire une continuité dans leurs cotisations pour les congés payés et la retraite et ce, même durant les intermissions.

L'entreprise de travail temporaire, en tant qu'employeur du salarié disposant un CDI intérimaire, doit lui fournir une feuille de mission récapitulant les informations nécessaires à son travail. Nulle utilité pour le salarié de signer un contrat de mission en tant que tel, puisqu'un contrat de travail existe déjà entre lui et

et l'entreprise de travail temporaire. En conséquence, le travailleur ne pourra refuser les missions trouvées par son employeur.

En termes de chiffres, selon des enquêtes réalisées par Prism'emploi, plus de 6000 CDI intérimaires ont été signés depuis sa création en mars 2014 avec une proportion de 33,9 % des signataires qui ont moins de 25 ans. Les secteurs de l'industrie et du BTP sont ceux qui voient le plus de CDI intérimaires signés.

L'étude de ce nouveau type de contrat confirme la volonté de faire bénéficier à un salarié intérimaire les avantages d'un contrat à durée indéterminée tout en gardant l'essence d'un travail temporaire.

En garantissant à l'intérimaire un salaire minimum tout au long de son engagement envers l'entreprise de travail temporaire, on pallie le risque pour lui d'avoir une situation précaire.

En ce qui concerne la société de travail temporaire, le risque de ne pas pouvoir satisfaire une demande en main d'oeuvre de la part de sociétés utilisatrices est également évité grâce à ces salariés sous contrat.

Tandis que certains parlent d'une « *réelle avancée sociale* », il convient de nuancer ce propos en ce que ce dispositif, mis en place par la loi Rebsamen, reste expérimental. Il appartient désormais au gouvernement de remettre un rapport au Parlement sur les conditions de ce nouveau contrat au cours de l'année 2018 qui pourrait ou non pérenniser le CDI intérimaire.

BOCQUET Anaïs

Le dispositif « Zéro chômage de longue durée » : une mesure efficace ?

Dans un communiqué du 21 Novembre 2016, la Ministre du Travail, Myriam El Khomri, a annoncé la liste des territoires qui vont expérimenter le dispositif « *Zéro Chômage de Longue Durée* », instauré par la loi du 29 Février 2016 (2016-231). Ces différents territoires avaient jusqu'au 28 octobre 2016 pour manifester leur volonté d'être candidat, sur le site de l'association gestionnaire du Fonds national d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée.

Cette loi, défendue par Laurent GRAND-GUILLAUME, député Côte d'Or et inspirée par l'association ATD Quart Monde, a introduit une nouvelle aide à l'embauche au bénéfice des entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS). Cependant, cette loi n'est qu'expérimentale et ne sera que pour une durée de cinq ans, à compter de sa promulgation.

L'objectif est de favoriser l'embauche des chômeurs de longue durée (plus d'un an) en CDI et payés au SMIC, par les entreprises développant une activité dans l'économie sociale et solidaire, créées spécialement à l'occasion, ou émanant d'entreprises sociales existantes. Certaines conditions s'imposent aux chômeurs concernés, à savoir être au chômage depuis plus d'un an et s'être investi dans la recherche d'emploi, ainsi que résider dans l'un des territoires participants depuis au moins six mois. Par ailleurs, l'emploi auquel ils seront affectés doit être adapté à leurs compétences, mais tenir compte également de l'aménagement du temps de travail choisi.

En vertu du décret d'application du 27 Juillet 2016 (2016-1027), les premiers contrats dans le cadre de ce dispositif pourront être signés à partir de début 2017, notamment pour certains territoires (Nièvre et Forêt). Les salariés sont alors rémunérés, en partie, grâce à un fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, proportionnellement au SMIC. Par ailleurs, l'Etat apporte son concours financier, tout comme les collectivités territoriales volontaires, ou encore les établissements publics de coopération intercommunale volontaires.

Lorsque l'employeur sollicite le bénéfice de cette aide, il ne peut alors la cumuler avec une autre aide à l'embauche ou à l'insertion. L'employeur a également l'obligation de conclure une convention avec le fonds pour fixer la durée de l'expérimentation, ou encore le nombre de salariés concernés. L'employeur devra produire une attestation à cet organisme, pour justifier du nombre d'heures de travail effectuées par les salariés concernés.

Il est à noter, cependant, que le contrat conclu par le chômeur, peut être suspendu à sa demande lorsqu'il a la possibilité d'effectuer une période d'essai liée à une offre d'emploi pour une embauche en contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins de six mois. En cas d'embauche de celui-ci à l'issue de cette période d'essai, alors le contrat conclu dans le cadre du dispositif « *Zéro chômage de longue durée* » est rompu sans préavis.

Cependant, il reste à se demander si cette mesure peut s'avérer vraiment efficace sur la durée. En effet, même si l'entreprise peut y trouver un intérêt financier à participer à ce dispositif, si jamais elle se trouve créée à cette occasion, il faut s'assurer qu'elle puisse perdurer dans le temps à l'issue de la période de cinq années. Il faut se poser la question de savoir si l'entreprise sera en mesure de maintenir son économie de façon pérenne, une fois que ce dispositif sera stoppé. En revanche, pour le chômeur concerné, ce dispositif semble plutôt utile. D'une part, ces embauches peuvent permettre aux chômeurs de longue durée de ne pas s'isoler, et d'entretenir sa vie sociale. D'autre part, reprendre une vie active peut lui permettre d'approfondir ses compétences déjà acquises, et d'en apprendre d'autres à l'occasion de l'attribution de nouvelles fonctions. Par ailleurs, il est moins sûr que ce dispositif permette de réduire autant le chômage que souhaité, dans la mesure où les territoires sélectionnés pour expérimenter ce dispositif ne sont pas forcément les plus touchés par le chômage. En effet, si on regarde le département de l'Aisne, par exemple, qui est le territoire le plus touché de France Métropolitaine par le chômage, n'est pas concerné par le dispositif, alors que les Deux-Sèvres sont concernés avec la ville de Mauléon, alors qu'il s'agit d'un des départements les moins affectés par le chômage.

La grande question qui se pose, désormais, est de savoir si ce dispositif perdurera dans le temps, et s'il s'avèrera aussi efficace que souhaité.

POZUELOS Camille

Le job-dating : nouvelle mode chez les recruteurs, nouvelle source de contentieux ?

La Banque Populaire de l'Ouest a lancé son premier job-dating organisé sur l'ensemble de son territoire au mois d'Octobre 2016. Sur le site de Pôle emploi, on y trouve publiées des annonces de job-dating ; un a été récemment prévu entre le 25 Novembre 2016 et le 14 Décembre 2016 afin de recruter des gendarmes adjoints volontaires. Mais qu'est-ce que le job-dating ?

Le job-dating également connu sous l'appellation Speed recruiting est une forme de recrutement apparue dans les années 90. Néanmoins, c'est un mode de recrutement qui tend surtout à se développer depuis ces dernières années. Il se décline sous forme de salons organisés par Pôle Emploi notamment mais aussi par de grandes structures commerciales tel que Auchan ainsi que des cabinets de recrutement comme Menway. Les candidats disposent de quelques minutes pour faire valoir leurs qualités à l'employeur. À l'issue de cet entretien express, le candidat remet son curriculum vitae ainsi qu'une lettre de motivation. Puis, les candidats ayant séduit les recruteurs feront l'objet d'un second entretien plus classique, qui sera cette fois individuel.

Cette méthode permet aux recruteurs de faire passer un maximum d'entretien en un minimum de temps. « *Nous avons divisé par deux le temps de recrutement, relève Annick RIOU, directrice chez Atos Origin. Avec une méthode classique, il faut un mois et demi pour parvenir à ce résultat* ». Cette méthode s'avère pratique pour le recrutement massif. Auchan notamment a recours à ce mode de pré-recrutement afin de recruter plusieurs dizaines de personnes et s'établir un vivier. La formule de recrutement que propose le job-dating étant moins classique que les autres formes, elle permet au salarié de se libérer des contraintes du formalisme de l'entretien de recrutement curriculum vitae/lettre de motivation. De surcroît, cela offre aux employeurs la possibilité de rencontrer un candidat atypique, ne répondant pas forcément à leurs critères de sélection mais pouvant apporter des initiatives qu'un candidat plus conventionnel n'aurait pas osé proposer. Par conséquent, le job-dating permettrait de repérer les out-siders dont les employeurs sont très frillants.

Contrairement à certaines méthodes de recrutement déjà bien implantées dans les mœurs, le job-dating ne fait pas encore l'objet de contestation et par conséquent il n'existe pas encore de jurisprudence en la matière. Les articles du Code du travail n'évoquent pas les méthodes de recrutement existantes mais les conditions à remplir pour que ces méthodes soient considérées comme pertinentes. Certaines méthodes comme l'astrologie, la numérologie, la graphologie, la morphopsychologie ont été interdites par la jurisprudence car jugées peu pertinentes.

Par conséquent, si le job-dating réunit les conditions

énumérées aux articles L.1221-6, L.1221-8 et L.1221-9, cette méthode serait donc conforme aux normes de recrutement...

L'article L.1221-8 dispose que « *ces méthodes et techniques doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ». Mais le job-dating satisfait-il à cette condition de pertinence de techniques utilisées pour jauger un candidat ? Comment peut-on juger des aptitudes réelles de quelqu'un en seulement 7 minutes ? "Même si ces sessions n'ont pas été faites pour sélectionner les candidats, il est très difficile d'évaluer les points forts et les points faibles d'une personne en un laps de temps aussi court. On reste en surface du candidat", reconnaît Sandrine RAIS, consultante du cabinet de recrutement Menway.

Lors d'un job-dating, c'est la personnalité du candidat qui jouera et cela peut s'avérer à double tranchant. En effet, cette méthode de recrutement sera accès sur le feeling que le recruteur éprouvera face aux candidats. L'impossibilité d'objectiver ce genre d'entretien, n'est-ce pas discriminant ? Finalement, ne se base-t-on pas surtout sur le physique, sur la personnalité du candidat plus que sur ses diplômes et ses réelles compétences y afférentes ?

Certaines structures ont déjà pu constater que cette méthode ne leur convenait pas alors que pour d'autres, elle s'est révélée satisfaisante. Ce fut le cas d'Atos, pour qui près de 20 % des candidatures reçues à l'occasion de ces rencontres se sont transformées en embauche. Tandis que chez Accenture Technology Solutions, en 2007, une quarantaine de salariés recrutés à l'issue d'un job-dating ont été remerciés avant la fin de leur période d'essai.

Il faut noter qu'aucun contrat de travail n'est signé après un job-dating. Il ne s'agit que d'une présélection de candidatures. Mais n'y-en-a-t-il pas certains qui sont écartés non pas à cause de leur manque de diplômes mais par absence de feeling avec le recruteur ?

Le job-dating apparaît de plus en plus comme une alternative au pré-recrutement sur internet ou connu sous l'appellation « *sourcing* ». Dans les deux cas, il s'agit d'effectuer un premier tri parmi les candidatures. Arnaud Casteran, employeur chez GEVAL a décidé de participer au Job-dating Wizbii / CAMPG pour pouvoir rencontrer directement de nombreux candidats sans avoir besoin de passer par le mail ou le téléphone. C'est pour lui un moyen d'apprécier les qualités humaines des candidats. Le job-dating a de beaux jours devant lui. En effet, cette méthode se révèle plus pertinente que le sourcing car le candidat se vend par sa présence physique permettant de pallier un curriculum vitae ou une lettre de motivation, parfois peu attractifs.

L'accroissement du recours aux contrats de travail précaires : vers la fin du CDI ?

« *La condition précaire n'est plus une réponse à des problèmes conjoncturels, mais un mode général de gestion de la main-d'œuvre.* » Jacques RIGAUDIAT, en 2007, évoquait l'existence de la précarité dans le monde du travail.

Le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire sont les deux contrats de travail précaires qui existent en France. Par nature, ces derniers doivent être utilisés avec précaution par les employeurs en raison de leurs caractères dérogoires au droit commun. Dès l'origine, le législateur a souhaité protéger le salarié en limitant le recours aux contrats de travail précaires. Ces contrats sont encadrés par les articles L.1242-1 à -4 (CDD), et L.1251-5 à -10 du Code du travail (*contrats de mission*). Les articles L.1251-6 et L.1242-2 du code du travail fixent une liste exhaustive des motifs de recours à ces contrats. Ces derniers peuvent être : Le remplacement d'un salarié ou l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Respectivement créées par la loi n°72-2 du 3 Janvier 1972 (contrat de mission) et par la loi n°79-11 du 3 Janvier 1979 (CDD), ces deux contrats ont connu un succès non négligeable. Nonobstant la rigidité de la loi concernant l'utilisation de ces contrats, il est loisible de comprendre les raisons de cet accroissement d'usage. Au regard de l'évolution de la situation économique française, et notamment du nombre de suppressions d'emplois dans certains domaines, beaucoup d'entreprises souhaitent privilégier les contrats de travail précaires afin d'éviter au maximum le droit du licenciement pour motif économique, considéré comme contraignant et coûteux. La France compte environ 85% de sa population en CDI. Néanmoins, 70% des nouvelles embauches sont réalisées par la conclusion d'un contrat de travail précaire. En outre, 86% des nouvelles embauches le sont en CDD pour une durée de 1 à 3 mois et concernent majoritairement des jeunes et des femmes (*Sources : DARES, données chiffrées de 1996 à 2015*).

Dans l'optique de sécuriser au plus les embauches, beaucoup d'entreprises utilisent les contrats de travail précaires comme une « super période d'essai ». Par ailleurs, cela leurs est bénéfiques dans le sens où les contrats de travail précaires seront rompus à la fin du terme prévu et ce, sans justifications. Il est néanmoins important de souligner que ce terme ne peut dépasser 18 mois (*sauf dérogations légalement prévues*). Concernant la rupture CDI, l'employeur devra, à la fois, justifier du motif de la rupture, mais aussi verser au salarié des indemnités de licenciement.

En réalité, l'utilisation faite par les entreprises des contrats de travail précaires défavorise les embauches en CDI. Cela créé donc de la précarité et de

la flexibilité pour les salariés. Selon l'INSEE, seulement 21% des salariés français concluent un CDI à la suite d'un CDD. En effet, la France est la plus mauvaise élève parmi les pays les plus développés de l'OCDE (*moyenne de 37% en Europe*).

Cependant, recourir à ces contrats peut constituer un avantage pour les salariés. En effet, le fait de conclure des contrats de travail précaires évite une certaine forme de routine. En début de carrière cela permet d'avoir des expériences variées dans différents domaines. Cette situation d'instabilité est très difficile à conserver, notamment du fait que le CDI est le contrat le plus demandé dans plusieurs situations : souscription d'un prêt immobilier, location d'un immeuble, ...

Un contrôle accru de la jurisprudence : Comme dit précédemment, le recours aux contrats de travail précaires est strictement encadré, que ce soit par la loi, ou par la jurisprudence. Cette protection a une valeur supérieure, notamment parce qu'elle existe également en droit européen. Le 14 Septembre 2016, la CJUE a rendu 3 arrêts favorables aux salariés en interprétant la « *directive CDD* ». En effet, elle rappelle que le recours au CDD ne peut avoir pour objet de permettre de faire face à des besoins permanents et durables de main d'œuvre. Elle étend notamment sa directive en précisant que l'indemnité de rupture prévue doit être versée également aux intérimaires. De plus, les abus doivent être sanctionnés de manière efficace et dissuasive. Le but étant d'éviter la précarisation de la situation des travailleurs. Il est interdit d'avoir recours à ce type de contrats afin de « *pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* » (article L.1242-1 et L.1251-5 du Code du travail). Le salarié, qui estimera sa situation irrégulière, pourra bénéficier de la procédure d'urgence prévue par le Conseil de prud'hommes. A ce titre, le Conseil devra statuer dans un délai d'un mois et, si le cas se présente, prononcer une requalification-sanction. Concernant les effets de la requalification du CDD en CDI, le salarié est réputé avoir occupé un CDI depuis le jour de son engagement par un CDD irrégulier. Néanmoins, ce raisonnement ne s'applique pas en matière de droit au salaire (*Cass. Soc, 3 Mai 2016, pourvoi n°15-12.256*).

Pour conclure, la loi travail du 8 Août 2016 permet de faciliter le recours au licenciement économique pour les entreprises. A titre d'exemple, une entreprise de moins de 11 salariés pourra licencier économiquement lorsqu'elle justifie d'une baisse d'activité (*baisse de commandes, du chiffre d'affaire, ...*) sur une période d'un trimestre. Cette disposition, entrée en vigueur le 1er décembre 2016, permettra-t-elle de privilégier l'embauche en CDI ? Encore faut-il que cette mesure ne soit pas déclarée inconstitutionnelle du fait de l'inégalité de traitement des salariés.

SOAS Anne-Sophie

Loi travail : du nouveau pour l'alternance

Depuis quelques années, le gouvernement a cherché à donner une seconde jeunesse aux formations en alternance. Il a mis en place différentes mesures tel que le contrat d'apprentissage à durée indéterminée, des aides diverses et variées pour en favoriser le recours par les entreprises. Ces mesures ont déjà permis la signature de 270 000 nouveaux contrats en apprentissage en 2015. Dans cette continuité, le gouvernement a intégré dans sa loi du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a tenu à donner une importance particulière au renforcement de la formation professionnelle et au développement de l'apprentissage comme une voie de réussite. L'ensemble des nouveautés prévues par la loi travail ont pour objectif de promouvoir ces formations en alternance, en simplifiant les conditions d'accès à ces types de formation mais aussi en incitant les entreprises à recourir aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ainsi, la loi travail est ainsi venue aménager le contrat d'apprentissage, en allongeant en outre, la limite d'âge à titre expérimentale et a modifié le champ d'application ainsi que les règles de financement du contrat de professionnalisation.

► Des nouveautés pour l'apprentissage

Dérogação à la limite d'âge d'entrée en apprentissage

Plusieurs hypothèses prévues par le code du travail (L. 6223-5) permettent déjà de déroger à l'âge limite de 25 ans pour avoir recours à un contrat d'apprentissage : les apprentis préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ainsi que pour les apprentis s'étant vu rompre un précédent contrat des causes indépendantes à leur volonté.

La loi travail a voulu, à titre expérimentale, déroger à cette limite d'âge, passant celle-ci de 25 ans à 30 ans. Les régions volontaires pourront expérimenter cette possibilité du 1er Janvier 2017 au 31 Décembre 2019. Cette expérimentation permettra d'analyser la réelle demande concernant les contrats d'apprentissage. Quant à elle cette dérogation pourrait permettre l'accès tardif à des jeunes ayant décroché du système scolaire ou ayant un projet qui a mis du temps à murir.

L'embauche d'apprentis par un groupement d'employeurs

Selon la réglementation, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à 2 par maître d'apprentissage (C. trav. art. R. 6223-6). La loi travail vient préciser que pour l'apprenti qui 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 groupe. Cette précision est en effet essentielle, elle permet de lever toute ambiguïté quant au calcul du nombre d'apprenti possible, qui s'apprécie au regard de l'entreprise utilisatrice.

Accompagnement des apprentis

La loi travail afin d'encourager l'accompagnement des apprentis à chercher à développer des vocations de maître d'apprentissage. Ainsi, les personnes exerçant les fonctions de maître d'apprentissage pourront acquérir jusqu'à 20h de formation au titre du Compte personnel de formation.

► Des nouveautés pour le contrat de professionnalisation

Modification du champ d'application du contrat de professionnalisation pour les moins qualifiés

Le contrat de professionnalisation est, il faut le rappeler un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État ou la branche professionnelle. La loi travail vient prévoir la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation, à titre d'expérimentation, pour l'obtention de qualifications autres de celles prévues initialement à l'article L.6314-1 du code du travail. Ainsi, jusqu'au 31 Décembre 2017, un contrat de professionnalisation peut être conclu entre un employeur et un demandeur d'emploi y compris écarté pour inaptitude ou reconnu travailleur handicapé, dès lors qu'il s'agit d'une formation qualifiante. Cette expérimentation est intéressante puisqu'elle permet aux demandeurs d'emplois d'acquérir des compétences nécessaires à l'obtention de postes qui ne leurs auraient pas été ouverts en une telle formation qualifiante.

Nouvelles règles de financement

La loi travail vient assouplir les règles antérieures sur le financement des formations accomplies dans le cadre du contrat de professionnalisation. Jusqu'à présent, les Organismes Paritaire Collecteur Agréé en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle ne pouvaient prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement ou de formation que sur la base des montants forfaitaires horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche. La loi travail supprime le principe de fixation de la rémunération en fonction du nombre d'heure passé en stage. Le calcul des coûts de formation pourra se faire selon d'autres modalités prévues par accord collectif, comme le parcours de formation suivi. Attention cependant, à défaut de convention ou d'accord collectif, la prise en charge de la formation continue à être établie sur la base des forfaits horaires fixés par décret.

Bien que ces nouveautés entraineront à coup sûr le développement des formations en alternance, qui sont un mode d'insertion professionnelle efficace, il ne faut pas moins favoriser les mesures d'incitation des entreprises à celles d'accompagnement des jeunes alternants. La loi travail prévoit tout de même des mesures d'accompagnement des jeunes alternants, telles qu'un accès à une formation à distance pour les apprentis ou une aide à la recherche du premier emploi, néanmoins elles apparaissent encore insuffisantes. Le véritable atout de cette loi apparait dans la mise en place de diverses expérimentations, qui ouvrent à un public plus large les contrats en alternance.

KOSACZ Claire

Embauche d'un Cadre et convention de forfait, des obligations à ne pas négliger.

Les cadres ayant conclu une convention de forfait avec leur employeurs représentent 13,8 % des salariés à temps plein dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit environ à 1,5 millions de personnes, un salarié sur 10 ou un salarié sur 5 dans les grandes entreprises. Les secteurs ayant le plus recours au forfait jours sont les entreprises du secteur financier et assurances ainsi que les entreprises du secteur de l'information et de la communication (*DARES INDICATEURS SEPTEMBRE 2016 N°048*).

En 2001, les cadres au forfait représenté 4%, l'augmentation de ce dispositif est en constante augmentation depuis plusieurs années et devient en quelques sorte le mode d'organisation d'office, lorsqu'une entreprise recrute un cadre.

Pour rappel le forfait jour a été introduit par la loi du 19 janvier 2000, elle permet de déroger à la durée légale hebdomadaire de 35 heures, le temps de travail est comptabilisé en jours ou heures forfaitisés, la notion d'heures supplémentaires disparaît mais le salarié se voit octroyé des jours de repos supplémentaires en plus de ses congés annuels.

La loi et la jurisprudence soumettent la validité des clauses de forfait au respect de plusieurs conditions : le forfait doit être écrit, il ne peut pas être désavantageux pour le salarié « *la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires* ». De plus la convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ne peut être conclue que pour les Cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il sont intégrés ou pour les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

Le développement rapide de cette organisation, a mis en lumière un certain nombre de dérives qui ont poussé à plusieurs reprises le Comité européen des droits sociaux à affirmer que le forfait est contraire à la Charte européenne des droits sociaux, selon laquelle la durée du travail ne doit pas être « *déraisonnable* ».

Le législateur a depuis fait évoluer son droit, d'abord avec la loi du 20 août 2008 puis par un arrêt de la Cour de Cassation en 2011 (un salarié avait demandé le paiement d'heures supplémentaires) et plus récemment la Loi Travail est venu sécuriser et clarifier ce système de forfait en prenant en compte les

différentes jurisprudences et les textes supra-nationaux et en réaffirmant les principes « *obligatoires* » pour utiliser ce mode de décompte du temps de travail.

En effet, la Loi Travail du 8 Août 2016 vient redéfinir précisément dans quelles conditions la convention de forfait peut s'appliquer et surtout les obligations à l'égard de l'employeur s'il décide de conclure cette convention. (*articles L.3121-53 et suivants du code du travail*). Il devra « *assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié* », et mettre en place certains nombres de modalités pour assurer au salarié un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, au vu du développement des nouvelles technologies l'employeur devra aussi mettre en place des moyens pour que le salarié puisse exercer un droit à la déconnexion (*article L.2242-8*). Les accords collectifs devront être revus s'ils ne répondent pas à la conformité requise par les nouveaux textes.

L'utilisation du forfait jours est quasi systématique lors du recrutement d'un Cadre, c'est pourquoi il est impératif de s'interroger en amont sur le respect du cadre légal, afin de limiter le risque de contentieux.

Même si l'évolution des textes devrait permettre de répondre à des problématiques passées, et se diriger vers une sécurisation plus accrue de cette thématique, on peut se questionner quant à la capacité de l'employeur à mettre en oeuvre l'ensemble des moyens de contrôle nécessaires pour veiller au respect de cette disposition.

CARLUCCI Stéfanie