

Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »



- Présentation des principales dispositions –

Note après adoption du texte en lecture finale à l'Assemblée nationale

SOMMAIRE

Introduction	3
A. Formation professionnelle	5
B. Apprentissage	11
C. Assurance-chômage	13
D. Emploi.....	16



INTRODUCTION

Le 1er août 2018, les députés ont définitivement adopté le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Présenté au Conseil des ministres le 27 avril 2018 par Muriel Pénicaud, ministre du travail, le projet de loi avait été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 19 juin 2018 et en première lecture par le Sénat, le 16 juillet 2018. La procédure accélérée avait été engagée par le Gouvernement le 27 avril 2018. Le Conseil constitutionnel a été saisi, notamment par les députés de l'opposition LR et le MEDEF.

Ce projet de loi est présenté comme l'Acte II de la réforme globale du marché du travail, enclenchée par le Gouvernement lors des ordonnances dites « travail », ratifiées en 2017. Constitué de quatre grands volets thématiques : formation professionnelle, apprentissage, assurance-chômage et emploi, ce texte a pour ambition de tendre vers une nouvelle société des compétences. Le MEDEF a agi à chaque étape de l'examen parlementaire et en amont de l'accord interprofessionnel.

Concernant les débats parlementaires, les oppositions à l'Assemblée nationale ont particulièrement critiqué le manque de débats et l'impréparation du Gouvernement. En effet, de nombreux amendements des rapporteurs étaient des dispositifs rédactionnels ; une nouvelle rédaction de l'article 17 avait été proposée (puis adoptée) sous forme d'amendement, alors que le texte était déjà présenté à l'Assemblée nationale et un amendement appelant à de nouvelles négociations sur l'assurance-chômage a parachevé cette impression.

Au Sénat, la majorité LR et l'ensemble des groupes (exceptés les élus LREM) se sont érigés contre un texte qui « retire aux régions leurs compétences en matière d'apprentissage ». La Chambre Haute a d'ailleurs voté pour la motion tendant à opposer une question préalable en seconde lecture, visant le « l'irrespect du travail parlementaire » et la « suppression systématique des ajouts du Sénat ».

FORMATION PROFESSIONNELLE & APPRENTISSAGE

La loi poursuit plusieurs objectifs qui ne sont pas toujours explicites :

- *Le développement du nombre d'apprentis ;*
- *L'adéquationnisme offre/demande par une sélection progressive des CFA et des formations ;*
- *La prise en compte des compétences attendues par les entreprises dans les projets pédagogiques.*

En même temps, il y a une contradiction apparente entre la responsabilisation des acteurs économiques sur les résultats de l'appareil de formation et le contrôle accru de l'Etat sur les circuits financiers.

En l'état, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » met chaque partie prenante devant des choix qu'elles n'avaient pas l'habitude d'assumer :

Les OPCA doivent se regrouper pour atteindre une taille critique selon une logique de métiers et de compétences. Les nouveaux Opérateurs de Compétences (OPCOM) devront rapidement démontrer leurs capacités à dimensionner les dispositifs de formation à la demande. Au-delà de la création des

OPCOM, l'enjeu pour les branches professionnelles est de définir des règles de gestion nouvelles pour s'adapter au financement au contrat d'apprentissage.

Les Régions ont été dépossédées de leur pouvoir de gestion de l'apprentissage par les subventions. En revanche, elles devront démontrer leur capacité à intervenir dans l'orientation des jeunes (SPRO) et dans leur volonté de faire de l'aménagement du territoire en corrigeant par les subventions les implantations dans les zones péri urbaines et rurales.

L'Etat, par la création de France compétences et la gestion de la collecte par l'URSSAF renforce son rôle de contrôle, mais surtout, initie un système de contrôle direct de la qualité de la formation pour lequel il ne possède à l'heure actuelle aucune disposition.

Autre réserve de fond : Le MEDEF considère comme enjeu majeur la définition des besoins en compétences des entreprises et leur évolution. Disposer de données prospectives fiables sur les besoins en compétences des entreprises est un enjeu déterminant pour l'orientation des jeunes, la sécurisation des parcours professionnels, la capacité des personnes à occuper un emploi et le développement des organisations et des territoires.

Les besoins en compétences des entreprises sont également essentiels pour l'élaboration des certifications professionnelles.

Toutefois, ce sujet est peu présent dans le texte de loi.

Enfin, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » doit être vue comme une opportunité pour les entreprises et les branches professionnelles d'avoir la maîtrise sur l'apprentissage. Mais, de nombreuses incertitudes demeurent et de nombreuses dispositions sont renvoyées à des textes réglementaires.

Pour le MEDEF, il s'agit maintenant d'être vigilant sur :

- *les décrets d'application (par exemple les modalités de définition du coût au contrat ou le système de péréquation) ;*
- *d'accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre (en insistant sur les facteurs clés de succès et les facteurs stratégiques de risque)*
- *de travailler en partenariat pour outiller les parties prenantes.*

A défaut, le pouvoir politique fera le constat dans trois à cinq ans qu'il faut recentraliser la formation professionnelle.

A. FORMATION PROFESSIONNELLE

Concernant la formation professionnelle, le Gouvernement propose une rénovation en profondeur :

- du système de la formation professionnelle, avec notamment une plus grande individualisation du Compte Personnel de Formation (CPF) désormais comptabilisé en euros ;
- du financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, avec une contribution unique, la collecte des contributions par l'URSSAF et la transformation des actuels collecteurs, les OPCA en opérateurs de compétences ;
- de la gouvernance de la formation professionnelle, avec la création de France Compétences et la suppression du COPANEF, du FPSPP, du CNEFOP, et le maintien en région du CREFOP et la suppression des COPAREF.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) et la co-construction - articles 1er ; 3 et 17

Le **CPF sera désormais crédité en euros**, et non plus en heures. Chaque titulaire disposera de 500 euros par année, avec un plafond à 5 000 euros. Un régime spécifique est prévu pour les personnes sans qualification qui verront leur compte crédité de 800 euros chaque année, avec un plafond à hauteur de 8 000 euros.

Un accord d'entreprise, de groupe ou, à défaut de branche peut définir des modalités d'alimentation du CPF plus favorables, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique.

En outre, un accord d'entreprise ou de groupe peut définir parmi les actions de formations éligibles au CPF, celles que l'employeur s'engage à abonder au bénéfice de ses salariés, ce lorsque le montant des droits inscrits sur le CPF est insuffisant pour financer une formation. Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes, dans la limite des droits inscrits sur le CPF de chaque salarié concerné.

Il s'agit de la reprise du mécanisme de la co-construction des parcours professionnels entre l'entreprise et les salariés, portée par le MEDEF dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018. En revanche, dans le texte de loi, le format à travers lequel se décline le mécanisme de co-construction présente deux faiblesses : l'accord de branche n'est pas prévu. Le rappel au « consentement explicite » du salarié avant sa mise en place risque d'accoucher sur un manque de fluidité manifeste.

✓ Le MEDEF avait plaidé pour l'instauration d'un mécanisme de co-construction et co-investissement entre salariés et entreprises sur les sujets stratégiques d'évolution des compétences, afin de permettre un véritable dialogue social au sein de l'entreprise.

✓ Pour rappel, le MEDEF a défendu avec force en 2013, la création du CPF, avec deux piliers. Celui de la liberté, tout d'abord : le MEDEF était très attaché à la liberté des salariés et à leur capacité de devenir de véritables acteurs bâtisseurs de leur parcours professionnel. Le pilier de la responsabilisation, ensuite, afin que les formations soient à la fois qualifiantes et certifiantes.

✓ Dans le cadre de cette réforme, le MEDEF était favorable à ce qu'on aille plus loin dans cette liberté mais était profondément convaincu que l'entreprise devait rester indispensable dans ce parcours.

L'un des aspects les plus riches de l'ANI du 22 février 2018, porté par le MEDEF, concerne la co-construction, par les salariés et l'entreprise, de projets stratégiques de montée en compétences des collaborateurs.

Cette co-construction vise à répondre aux besoins d'évolution, de transformation et de développement des compétences des salariés et aux besoins en compétences de l'entreprise. Dans l'ANI du 22 février 2018, les parties signataires affirment leur volonté de développer la conclusion d'accords d'entreprise ou à défaut d'accord de branches, visant le développement des compétences dans le cadre d'un co-investissement entre l'employeur et le salarié. Il s'agit, pour l'employeur, de répondre à ses besoins en compétences dans l'entreprise, tels que définis dans le plan de développement des compétences et, pour le salarié, de répondre à son projet professionnel en mobilisant son CPF.

Le CPF de transition professionnelle – article 1^{er}

Le projet de loi supprime le dispositif de Congé Individuel de Formation (CIF) et met en place le CPF transition professionnelle.

Ce nouveau dispositif permet de financer une action de formation certifiante destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à une commission paritaire interprofessionnelle régionale qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière, autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

La commission paritaire interprofessionnelle est agréée dans chaque région par l'Etat. Elle prend en charge financièrement le projet de transition professionnelle.

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) – article 3

L'objectif du CEP demeure de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de tout actif. La gratuité de ce service est réaffirmée.

Le CEP reste également mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation professionnelle.

Aux termes de la loi, l'opérateur du CEP accompagne la personne dans « la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle ». Il facilite l'accès à la formation, « en identifiant les compétences de la personne », les qualifications, et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Le CEP peut également accompagner le salarié dans son projet de transition professionnelle. L'offre de services du CEP est définie par un cahier des charges arrêté par le Ministre en charge de la formation professionnelle.

S'agissant des opérateurs des CEP, la référence aux OPACIF est supprimée ainsi que la possibilité pour les régions de désigner un opérateur régional.

Sont désormais opérateurs du CEP :

- Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (réseau CAP emploi notamment), Pôle emploi, les missions locales, l'APEC ;
- Pour les salariés, les opérateurs désignés par France compétences, après avis du bureau du CREFOP. Ces opérateurs régionaux sont financés par France compétences et sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national.

Disposition transitoire : Jusqu'à la désignation par France compétences des opérateurs pour les salariés et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les Fongecif et OPACIF délivrent le CEP.

Définition et qualité des actions de formation – articles 4 et 6

L'action de formation est définie désormais comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Il est précisé qu'elle peut être réalisée en tout ou partie à distance et qu'elle peut également être réalisée en situation de travail selon des modalités déterminées par décret.

Tout prestataire de formation financé par des fonds publics ou mutualisés devra désormais être certifié sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État.

Plan de développement des compétences et entretien professionnel – article 8

Le plan de formation est remplacé par le plan de développement des compétences, avec une construction simplifiée. En effet, les deux catégories sont supprimées :

- Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Le texte de loi maintient pour les salariés :

- L'entretien professionnel, tous les 2 ans ; ce dernier est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il est également l'occasion d'informer le salarié sur l'activation de son CPF, sur les abondements à ce compte que l'employeur est susceptible de financer et sur le Conseil en Evolution Professionnel (CEP).
- L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, tous les six ans. Sans changement, il s'agit de vérifier d'une part que l'obligation d'entretien biennuel a été respectée et d'autre part que le salarié a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par validation des acquis de l'expérience (VAE) ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En revanche, les cas dans lesquels une sanction est encourue par les entreprises d'au moins 50 salariés sont modifiés. L'abondement correctif du CPF par l'employeur est alors obligatoire dès lors que le salarié n'aura pas, pendant six ans, bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'une formation autre que les formations obligatoires pour l'exercice de sa fonction.

Autre modification majeure : Un accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, peut prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des 3 critères précités, ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle prévue tous les deux ans.

Gouvernance nationale et régionale – article 36

Au niveau national, il est créé une nouvelle institution nationale publique, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière : France compétences.

Les missions :

France compétences se substitue au FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel) et reprend l'essentiel des missions du CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) et du COPANEF (Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation) qui sont supprimés. Elle reprend également des missions de la CNCPC (Commission Nationale de la Certification Professionnelle).

Dans ce contexte, France compétences se voit **attribuer des missions de péréquation** :

- Vis-à-vis des OpCom, auxquels elle versera des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- Vis-à-vis des Régions, auxquelles elle versera des fonds pour le financement des CFA, au titre de la péréquation territoriale.

Elle sera également en **charge de la répartition des fonds et du financement** :

- Vers la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du CPF ;
- Vers l'État pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- Vers les OpCom, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- France compétences organisera et financera le CEP.

France Compétences **assurera la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle**, lorsque les prestataires perçoivent un financement de la part des acteurs pertinents (OpCom, Etat, Régions, Caisse des dépôts, Pôle emploi, Agephip).

Concernant **la qualité en formation**, France compétences évaluera et pourra émettre des recommandations sur la qualité des formations effectuées, à travers notamment de l'accès à l'emploi et à la qualification. À ce titre, elle émettra un avis sur le référentiel national de la future Certification des prestataires de formation.

France Compétences émettra des recommandations sur :

- Les coûts et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence. A noter que si les OpCom ne fixent pas de modalités de prise en charge du financement de l'alternance ou lorsque les coûts retenus ne convergeront pas vers les coûts identifiés par ces recommandations, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par décret ;
- L'articulation des actions d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;
- Toute question relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Ces recommandations seront soumises à leur adoption par le CA de France compétences, rendues publiques et transmises au ministre compétent, aux régions, aux CPNE et aux OpCom.

La composition, les recettes et le fonctionnement

Le Conseil d'administration sera composé de 5 collèges de :

- Représentants de l'État ;
- Représentants des régions ;
- Représentants des organisations syndicales ;
- Représentants des organisations professionnelles ;
- Personnalités qualifiées désignées par le Ministre chargé de la formation professionnelle.

Le président du Conseil d'administration est nommé par décret du président de la République parmi le collège des personnalités qualifiées. La composition et le fonctionnement du Conseil d'administration sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Les recettes de France compétences seront constituées :

- d'impositions de toutes natures ;
- de subventions ;
- de redevances pour service rendu ;
- du produit des ventes et des locations ;
- de dons et legs ;
- de recettes diverses.

Déclinaison régionale conservée mais non coordonnée :

Au niveau régional, les COPAREF sont supprimés. Les CREFOP sont maintenus, dans leur composition actuelle et dans leurs missions actuelles, à l'exception notamment la compétence du bureau du CREFOP en matière de concertation sur les listes éligibles au CPF.

- ✓ Le MEDEF a plaidé pour une gouvernance nationale capable d'accompagner la mutation progressive et l'adaptation continue du système de formation professionnelle. Aux termes du texte de loi, les missions de France Compétences relèvent de la « gestion financière » du dispositif de la formation professionnelle et de l'alternance. Pour le MEDEF, France compétences doit être l'instance politique nationale garante de la performance, de l'évolution et de la cohérence du système de formation professionnelle. A ce titre, elle doit assurer une responsabilité dans quatre domaines : la prospective, les politiques d'évaluation, les politiques de qualité et les politiques de certification professionnelle.
- ✓ Le MEDEF a plaidé pour une gouvernance régionale renouvelée, au travers :
 - D'une redéfinition des missions du CREFOP, notamment afin d'assurer une cohérence entre les politiques définies au niveau national par France compétences et celles définies au niveau régional par les CREFOP. Ainsi, le MEDEF avait proposé que le CREFOP soit chargé d'assurer une stratégie régionale d'objectifs partagés avec les différents acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle et qu'il élabore un pacte d'objectifs partagés (POP).
 - D'une composition resserrée du CREFOP aux trois acteurs principaux de la formation professionnelle : Etat, régions, partenaires sociaux, afin d'améliorer l'efficacité de son action et permettre à chacun des acteurs d'exercer ses responsabilités.

Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage – article 37

Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage sera assuré par une **contribution professionnelle unique**, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle, sans toutefois, qu'il y ait une fusion de ces deux prélèvements.

Le montant global restera, en revanche, inchangé à 1,68% pour les entreprises de plus de 11 salariés et 1,23% pour celles de moins de 11 salariés.

Le produit de la taxe d'apprentissage n'est plus réparti en 3 fractions, mais en 2 fractions :

- Une part égale à 87% est destinée au financement de l'apprentissage et est reversé à cet effet à France compétences ;
- Le solde soit 13%, est composée de dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La liste de ces dépenses comprend les dépenses réellement exposées afin favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, les subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels.

La contribution à la formation professionnelle comprend 2 seuils : la contribution pour les employeurs de moins de 11 salariés et la contribution pour les employeurs de 11 salariés et plus.

Ces contributions sont recouvrées par les Urssaf, par les caisses du régime agricole et, en outre-mer, par les caisses générales de sécurité sociale, à l'exception de la fraction de taxe d'apprentissage acquittée sous forme de dépenses libératoires. Ces contributions sont versées à France compétences.

✓ Le MEDEF avait plaidé pour :

- Une visibilité de la répartition et de redistribution des fonds de la formation professionnelle aux entreprises par France compétences ;
- Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle pour les entreprises de moins de 250 salariés, et non uniquement pour celles de moins de 50 salariés.

Les Opérateurs de Compétences (OpCom) – article 39

Les OpCom remplacent les OPCA qui verront alors, leur rôle radicalement se transformer. Les nouveaux opérateurs se voient retirer la collecte des contributions, héritent de la compétence relative à l'appui technique aux branches professionnelles et devront assurer un service de proximité au bénéfice des TPE-PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

B. APPRENTISSAGE

Concernant l'apprentissage, le texte de loi propose une refonte des modalités, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage. Nous sortons d'un système administré avec des subventions, des autorisations ou des vetos d'ouverture de CFA et rentrons dans une logique d'offre et de demande. C'est une logique que le MEDEF partage.

Les dispositions du texte de loi rejoignent, sur de nombreux points, les propositions portées par le MEDEF :

- L'entreprise au cœur du dispositif de l'apprentissage, avec une politique de l'alternance pilotée par les branches professionnelles ;
- L'autonomie des CFA, à la fois en termes d'organisation et d'innovation pédagogique ;
- Des parcours individualisés des apprentis ;
- Des conditions d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage simplifiées ;
- Un statut aux campus des métiers et des qualifications de l'Education nationale.

Rôle et responsabilité des branches professionnelles – articles 34 et 39

Le pilotage de l'apprentissage est confié aux branches professionnelles. Elles déterminent le coût et le montant de la prise en charge du contrat, mais si elles ne suivent pas les recommandations de France compétence, un décret fixera le montant de la prise en charge.

En matière de dépenses de fonctionnement, les Régions pourront majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage définis par les branches professionnelles.

Simplification de la conclusion – article 11

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacée par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Assouplissement des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage – article 13

L'âge permettant d'entrer en apprentissage est relevé. La date limite d'entrée en apprentissage est portée à 29 ans révolus, au lieu de 25 ans actuellement.

La durée du contrat d'apprentissage peut désormais varier entre 6 mois (au lieu d'un an) et 3 ans.

Il convient également de noter une plus grande individualisation de la formation de l'apprenti, ainsi que l'assouplissement de la réglementation applicable aux apprentis mineurs.

Simplification des conditions de rupture d'un contrat d'apprentissage – article 16

La rupture du contrat d'apprentissage ne nécessite plus l'intervention du Conseil des prud'hommes. Au-delà des 45 jours, le contrat peut toujours être rompu par accord signé des parties. A défaut d'accord, le contrat peut désormais être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement pour motif personnel.

Au-delà également de la période de 45 jours, la rupture peut intervenir à l'initiative du salarié et après respect d'un préavis, dans des conditions fixées par décret. L'apprenti doit au préalable solliciter le médiateur consulaire.

Aide unique aux employeurs d'apprentis – article 27

Une aide unique est créée pour les entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

Cette aide vient remplacer :

- La prime à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés
- L'aide au recrutement des apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés
- La prime spécifique pour les employeurs d'apprentis travailleurs handicapés
- Le crédit d'impôt à l'apprentissage

✓ Le MEDEF avait plaidé pour supprimer l'octroi de cette aide unique aux seuls contrats d'apprentissage conclus avec un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.



C. ASSURANCE-CHOMAGE

La loi opère un véritable changement de paradigme en termes de paritarisme de négociation et de gestion dans le champ de l'assurance chômage :

- un changement de cadre des responsabilités : le cadrage de la négociation, tant sur les aspects financiers qu'en termes règles d'indemnisation, entraîne une perte d'autonomie et pourrait avoir comme conséquence une désresponsabilisation des partenaires sociaux ;
- un changement de nature du régime : la suppression définitive de la cotisation salariale et sa compensation par l'impôt écorne un peu plus la nature assurantielle du régime ;

Le texte appelle une vigilance accrue sur 3 points majeurs :

- la nécessité de respecter l'équilibre de l'ANI du 22 février 2018 avec une prise en compte du résultat des négociations de branches relatives au recours aux contrats courts et au développement de l'emploi durable avant toute considération relative à la potentielle mise en place d'un dispositif de bonus-malus ;
- la sécurisation du financement du régime : la contribution de l'Etat doit être dynamique au regard de l'évolution de la masse salariale et correspondre dans le temps au périmètre de la cotisation salariale supprimée ;
- la clarification des responsabilités de chacun (Etat / partenaires sociaux) dans la gouvernance du régime et la nécessité de laisser aux organisations de salariés et d'employeurs gestionnaires de l'assurance chômage un niveau de responsabilité suffisant.

Promesse de campagne d'Emmanuel Macron, un **droit à l'indemnisation chômage sera instauré pour les démissionnaires**, mais soumis à conditions :

- Justifier d'une activité antérieure (conditions restant à préciser par voie réglementaire).
- Poursuivre « **un projet d'évolution professionnelle présentant un caractère réel et sérieux** » (reconversion nécessitant une formation, projet de création ou reprise d'entreprise) et **solliciter un conseil sur la validité de leur plan de carrière**. Ils bénéficieront alors des mêmes conditions que les chômeurs actuels, avec un contrôle approfondi de la réalisation de leur projet au plus tard avant la fin du 6^{ème} mois d'indemnisation.

Les entrepreneurs et indépendants se verront également ouvrir des droits. Contrairement à ce qui a été annoncé en amont du PJJ, ils ne se verront pas bénéficier de l'assurance chômage au même titre que les démissionnaires mais d'une « **allocation des travailleurs indépendants** » dans des conditions spécifiques :

- Les entrepreneurs dont l'activité a fait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire auront droit à une indemnité forfaitaire ;
- Le ministère du travail a avancé le montant de 800 euros par mois pendant six mois, si le revenu d'activité a atteint en moyenne au moins 10 000 euros par an sur plusieurs années.

Instauration possible du **bonus-malus** afin de lutter contre l'usage intensif de contrats courts :

- Il sera désormais possible de moduler la contribution patronale à l'assurance chômage en fonction du secteur d'activité et du nombre de fins de contrat de travail (y compris les contrats d'intérim, mais hors démission) ayant donné lieu à inscription à Pôle emploi (en plus des critères actuels : nature du contrat de travail, durée, motif de recours, âge du salarié, taille de l'entreprise).
- Par ailleurs, à titre expérimental dans un certain nombre de secteurs définis par décret, il sera possible de procéder au remplacement de plusieurs salariés absents par un seul contrat

à durée déterminée ou contrat de travail temporaire. Cette expérimentation aura lieu du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Encadrement des négociations paritaires d'assurance chômage et modification du financement du régime :

- Un document de cadrage sera transmis par le Gouvernement aux partenaires sociaux en amont des négociations d'assurance chômage, donnant à la fois une trajectoire financière à respecter, et d'éventuels objectifs de modification des règles ;
- La cotisation salariale au régime d'assurance chômage est supprimée : elle sera remplacée par une contribution versée par l'Etat, correspondant à une fraction de CSG. La cotisation patronale est maintenue.

En parallèle, **le contrôle des chômeurs sera aussi renforcé** : les radiations pour insuffisance de recherche d'emplois seront allongées en fonction du nombre de manquements. A titre d'exemple, celle-ci pourront consister à un refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi, un refus d'actualiser son profil ou de répondre à une convocation, etc. Les critères définissant une « offre raisonnable d'emploi » (distance, rémunération...) seront définis avec un conseiller Pôle emploi.

- Les chômeurs devront remplir mensuellement **un journal de bord expérimental**, dans lequel ils détailleront leurs démarches. Ce dispositif pourrait être élargi à l'ensemble du territoire au bout d'un an ;
- Pôle emploi étoffera son équipe de contrôle, celle-ci passera de 200 à 1000 personnes d'ici à 2020 ;
- Les plateformes embauchant des travailleurs indépendants (Uber ou Deliveroo) pourront signer une charte de bonnes pratiques, qui comprendra des garanties de protection sociale (revenu décent, conditions de rupture, etc.), tout en niant tout lien de subordination, pour éviter des cas de requalification en CDI.

- ✓ **Vigilance du MEDEF : article 57** – Au stade de la seconde lecture à l'Assemblée nationale, les députés ont adopté l'amendement gouvernemental **appelant à rouvrir les négociations paritaires afin d'établir une nouvelle convention d'assurance chômage**.
- ✓ Le MEDEF s'inquiète des évolutions relatives au financement et à la gouvernance de l'assurance chômage :

1/ Suppression des cotisations salariales remplacées par une part d'impôt :

- Gouvernance : inconnue quant au devenir du paritarisme de gestion, transition vers un paritarisme administré ;
- Passage d'un système financé exclusivement par les cotisations des entreprises et des salariés à un système hybride (cotisations et part de l'impôt) ;
- Inconnue quant à la part de l'impôt qui sera reversée à l'assurance chômage pour compenser le manque à gagner que représente la suppression des cotisations salariales ;

2/ Intégration de nouveaux publics dans le champ de l'assurance chômage :

- Les travailleurs indépendants, sans qu'il soit question de la compensation financière qui devra être mobilisée pour intégrer ce coût supplémentaire, sachant que les indépendants ne cotisent qu'à faible échelle dans le mécanisme global ;

- Les démissionnaires : finalement le Gouvernement prévoit une condition d'antériorité en emploi de 5 ans pour pouvoir en bénéficier, alors que l'ANI du 22 février 2018 prévoyait 7 ans.

3/ les contrats-courts/Bonus-malus : ils représentent un important sujet d'achoppement notamment avec les syndicats. Le gouvernement avait alors menacé de mettre en place un mécanisme de « bonus-malus » qui sanctionnerait les entreprises qui abuseraient des contrats courts, à travers une modulation de leur contribution à l'assurance chômage.

Par ailleurs, le document de cadrage puis l'ANI ont explicitement conditionné la mise en place du bonus-malus aux résultats de négociations de branches, afin que les éventuelles mesures adoptées correspondent au plus près des réalités de terrain. En effet, dans certains secteurs ou situation, l'usage de contrats-courts est vital pour la survie des entreprises (hôtellerie, TPE, etc.). Or, le texte de loi prévoit la possibilité de mettre en place le bonus-malus, en supprimant tout lien de conditionnalité entre sa mise en œuvre et le résultat des négociations de branches.

Le sujet sera renvoyé à une nouvelle négociation paritaire de la convention d'assurance chômage, comme prévu par l'article 57 du texte.



D. EMPLOI

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés – article 67

Le taux de travailleurs handicapés obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus, est actuellement fixé à 6 % de l'effectif total des salariés. **Le texte de loi prévoit une révision de ce taux tous les 5 ans, en référence « à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active » avec une proportion minimale fixée à 6%.**

En outre, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peut actuellement être acquittée suivant quatre modalités :

- L'emploi direct de travailleurs handicapés ;
- Le versement d'une contribution financière ;
- **La signature d'un accord agréé ;**
- **La passation de contrats de fournitures et services.**

Le texte de loi restreint la portée des accords agréés en les limitant dans le temps (3 ans maximum renouvelable une fois). Les accords agréés participent d'une véritable dynamique au service du dialogue social et de l'emploi des personnes handicapées (augmentation de près de 1% du taux d'emploi entre l'entrée en vigueur de l'accord et sa fin d'application). Cette limitation conduira à briser des dynamiques vertueuses au détriment tant du dialogue social et de l'implication des partenaires sociaux que de l'emploi même des personnes handicapées.

Le texte de loi supprime en outre le recours à la sous-traitance comme modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi, le recours à la sous-traitance n'intervenant plus qu'en déduction de la contribution libératoire finale (alors que le montant financier affecté par l'entreprise à cette sous-traitance est jusqu'à présent converti en équivalents « travailleur handicapé ». Cette modification accroîtra mécaniquement la portée de l'obligation d'emploi en particulier pour les entreprises qui utilisent de façon importante cette modalité.

✓ La philosophie qui prévaut privilégie à terme le recrutement « direct » de travailleurs handicapés par les entreprises ; l'emploi en entreprise adaptée ayant vocation à n'être qu'un point de passage vers le « véritable emploi ». Or, les entreprises, et en particulier les PME, sont confrontés à de graves difficultés de recrutement (dans certains secteurs en forte tension) et seront confrontés à de graves difficultés pour satisfaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés compte tenu du déficit de formation qui touche cette catégorie de salariés. L'approche des pouvoirs publics oppose de façon artificielle emplois directs (en entreprise) et emplois indirects (entreprises adaptées...), alors que ces dernières constituent de véritables emplois et sont vecteurs d'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

En n'étant plus valorisées au titre de l'obligation d'emploi, le recours à cette sous-traitance deviendra une prestation d'achat pur. Cette situation pourrait conduire les entreprises à délaisser ce dispositif, dès lors qu'elles ne pourront plus valoriser le recours à ces entreprises d'insertion en équivalent travailleurs handicapés.

Egalité salariale – article 104

Le Gouvernement a souhaité promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, en établissant des critères « objectivables ». Elle s'articule autour de 2 axes principaux : D'abord, le renforcement des **obligations des branches en matière de réflexion et d'information sur l'égalité professionnelle**.

Par ailleurs, un dispositif applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les plus de 50 salariés comportant les obligations suivantes :

- Publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et le détail des actions pour corriger les écarts de rémunération dont le détail sera défini par décret ;
- Si ces indicateurs sont en deçà d'un niveau défini par décret, elles devront prévoir un rattrapage salarial dans le cadre de la NAO ;
- Les entreprises disposent d'un délai de trois ans pour atteindre le niveau minimal requis sinon pénalité financière ; un délai d'un an supplémentaire peut être accordé si des efforts sont constatés ;
- Une même pénalité financière peut être prévue, dans des conditions prévues par décret, si l'entreprise ne publie pas ses indicateurs et si pas de mesures de rattrapage salarial.

Un dispositif d'expérimentation auprès d'entreprises volontaires va être mise en œuvre en vue de définir les indicateurs avant la publication du décret.

- ✓ Le MEDEF reste vigilant quant à la méthodologie de la méthode de calcul fondée sur 5 indicateurs pondérés et son impact réel sur les entreprises. Les demandes du MEDEF visent notamment à :
 - Confirmer le fait que les entreprises qui ont leur propre méthodologie pourront continuer à l'appliquer ;
 - Acter que rien n'entrera en vigueur, et que l'obligation pourra être reportée, tant que l'expérimentation en sera pas concluante ;
 - S'assurer que les entreprises devront publier un seul indicateur et non deux comme cela a été annoncé dans le dossier de presse et dans l'exposé des motifs de l'amendement gouvernemental (le PJJ ne précise pas les deux indicateurs mais le risque est que cela soit prévu dans le décret) ;
 - Demander que le délai supplémentaire laissé aux entreprises pour réduire ces écarts puisse ne soit pas limité à 1 an comme cela est prévu dans le PJJ (nous avons déjà essuyé un refus mais il serait bon de rappeler cette demande) ;
 - Obtenir que la circulaire ou la note d'accompagnement envoyée aux DIRECCTE dans le cadre de l'évaluation de la note des entreprises conduisant à sanction, soit soumise à l'avis des partenaires sociaux. Car in fine c'est cette analyse / discussion qui va être importante pour les entreprises avant sanction.

Autres dispositifs importants

- Intégration d'un article qui insère la thématique relative aux salariés proches aidants, parmi les items que les partenaires sociaux doivent obligatoirement négocier au niveau des entreprises et des branches (article 15 A) ;
- Lutte contre le harcèlement sexuel en entreprise (article 62) ;
- Simplification des règles relatives au détachement de travailleurs et renforcement des sanctions administratives en matière de fraude (article 50 ; 51 et 54).

