

Projet de loi
Avenir
professionnel :

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est toujours en discussion au Parlement mais vient d'être adopté en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale. Vous trouverez ci-dessous un point d'étape qui fait suite à la Dépêche du 21 juin dernier (cf. Dépêche n° 36).

Pour rappel, le texte se compose de 3 grands thèmes :

- la formation professionnelle,
- l'indemnisation chômage,
- les mesures diverses relatives à l'emploi.

Formation
professionnelle

Cette partie du projet de loi est de loin celle sur laquelle le Sénat a fait le plus de modifications, voulant notamment protéger le rôle des régions. Il faudra attendre la version définitive du projet de loi pour connaître les derniers arbitrages sur ce sujet. Une Dépêche spécifique vous sera adressée dans les prochaines semaines.

Modulation des
cotisations
chômage

Le texte prévoit le principe de la modulation de la cotisation patronale d'assurance chômage en fonction de différents critères :

- la nature du contrat de travail, sa durée et son motif de recours,
- l'âge du salarié,
- la taille de l'entreprise,
- le secteur d'activité de l'entreprise,
- le nombre de fins de contrats de travail.

La rédaction actuelle comptabilise toujours les fins de missions dans l'EU, et non dans l'ETT, hors cas de remplacement et sous réserve de l'inscription des personnes concernées à Pôle emploi.

Au-delà des négociations de branche qui doivent intervenir avant la fin de l'année pour limiter l'usage des contrats courts, le Gouvernement a déposé un amendement visant à ouvrir à nouveau les négociations sur l'assurance chômage.

Selon l'exposé des motifs, « *le Gouvernement entend, par cet amendement, apporter une réponse au souhait des partenaires sociaux d'ouvrir un agenda social ambitieux à la rentrée en leur proposant de réfléchir à une réforme globale et cohérente de l'Assurance chômage permettant de mieux inciter au retour à l'emploi de qualité, et de lutter contre la précarité entraînée par la multiplication des contrats courts. A l'heure actuelle, les règles de l'assurance chômage ne permettent pas d'atteindre ces objectifs. Elles favorisent l'installation de certaines personnes dans le chômage de longue durée, et ne responsabilisent pas suffisamment les employeurs sur l'utilisation des contrats courts.* »

CDD de
remplacement de
plusieurs
salariés

La demande de Prism'emploi visant à autoriser la conclusion d'un seul CTT pour remplacer plusieurs salariés absents a fait l'objet d'un amendement qui a été adopté. Cette mesure portant sur le CDD et le CTT est cependant expérimentale et sera restreinte à certains secteurs qui devront être définis par décret. L'expérimentation couvrira la période du **1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020** au terme de laquelle le Gouvernement remettra un rapport d'évaluation au Parlement. Nous reviendrons vers vous sur la date et les conditions d'application de cette mesure dès que nous aurons pris connaissance du décret.

Travailleurs handicapés

Concernant les travailleurs handicapés, les demandes de Prism'emploi ont été validées à ce stade, à savoir :

- prise en compte des salariés intérimaires handicapés au sein des EU,
- expérimentation d'un cas de recours spécifique pour les salariés intérimaires handicapés du **1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021**.

Pérennisation et sécurisation du CDI intérimaire

Principale modification concernant les ETT, la nouvelle version du projet de loi inscrit dans le code du travail les dispositions de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relatives au CDI intérimaire. Les dispositions expérimentales de cette loi, qui devaient s'arrêter au 31 décembre 2018, seraient ainsi pérennisées (cf. Dépêche n° 41 du 20 août 2015).

En outre, afin de sécuriser les CDI intérimaires conclus entre la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013 (le 6 mars 2014) et la publication de la loi Rebsamen (le 18 août 2015), Prism'emploi est intervenu afin que soit adopté un amendement sécurisant juridiquement les CDII autant pour le passé que pour l'avenir.

Détachement

Afin de durcir les sanctions applicables en cas de fraude au détachement, le plafond des amendes administratives passerait de 2 000 à 4 000 € par salarié détaché et de 4 000 à 8 000 € en cas de réitération (le plafond de 500 000 € au total resterait sans changement). Le délai de prise en compte de la réitération serait porté à 2 ans, au lieu d'un an.

Le projet de loi prévoit également un nouveau cas de suspension de la prestation, pour une durée de 2 mois renouvelable, en cas de non-paiement des amendes liées au défaut de formalités préalables au détachement.

Par ailleurs, les donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage devraient vérifier que leur cocontractant s'est bien acquitté du paiement des amendes liées au défaut de formalités préalables au détachement.

Le texte intègre un nouveau cas d'infraction au titre du travail dissimulé par dissimulation d'activité en cas d'activité habituelle, stable et continue en France.

Entrée en vigueur

Après son adoption par le Parlement et une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel, la loi devrait être publiée au Journal Officiel fin août/début septembre.

Certaines mesures intéressant les ETT ne seront applicables qu'à compter du **1^{er} janvier 2019** ou après publication d'un décret d'application.

Nous reviendrons dans le détail sur ce texte en septembre.