



Loi Travail : 3^{ème} volet Formation professionnelle et emploi 4 avril 2017

UIMM Yonne

6 route de Monéteau BP 303 89005 Auxerre cedex

Tél : 03 86 49 26 12 Fax : 03 86 46 47 00 • Mail : patronat@uimm-yonne.fr • Site : www.uimm89.fr

MEDEF Yonne

Maison de l'entreprise – ANIFOP ● 6 route de Monéteau BP 303 ● 89005 Auxerre cedex

Tél : 03 86 49 26 12 Fax : 03 86 46 47 00 ● Mail : medef@me-anifop.com ● Site : www.medef89.fr

Dispositions issues des lois « *travail* », « *égalité citoyenneté* » & « *Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires* »

1. Dispositions en matière de formation professionnelle

- Le compte personnel d'activité
- Le compte engagement citoyen
- Le compte personnel de formation
- Dispositions diverses en matière de formation professionnelle
- Dispositions diverses en matière d'alternance

2 – Dispositions en matière d'emploi

- Le licenciement pour motif économique
- Les accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE)

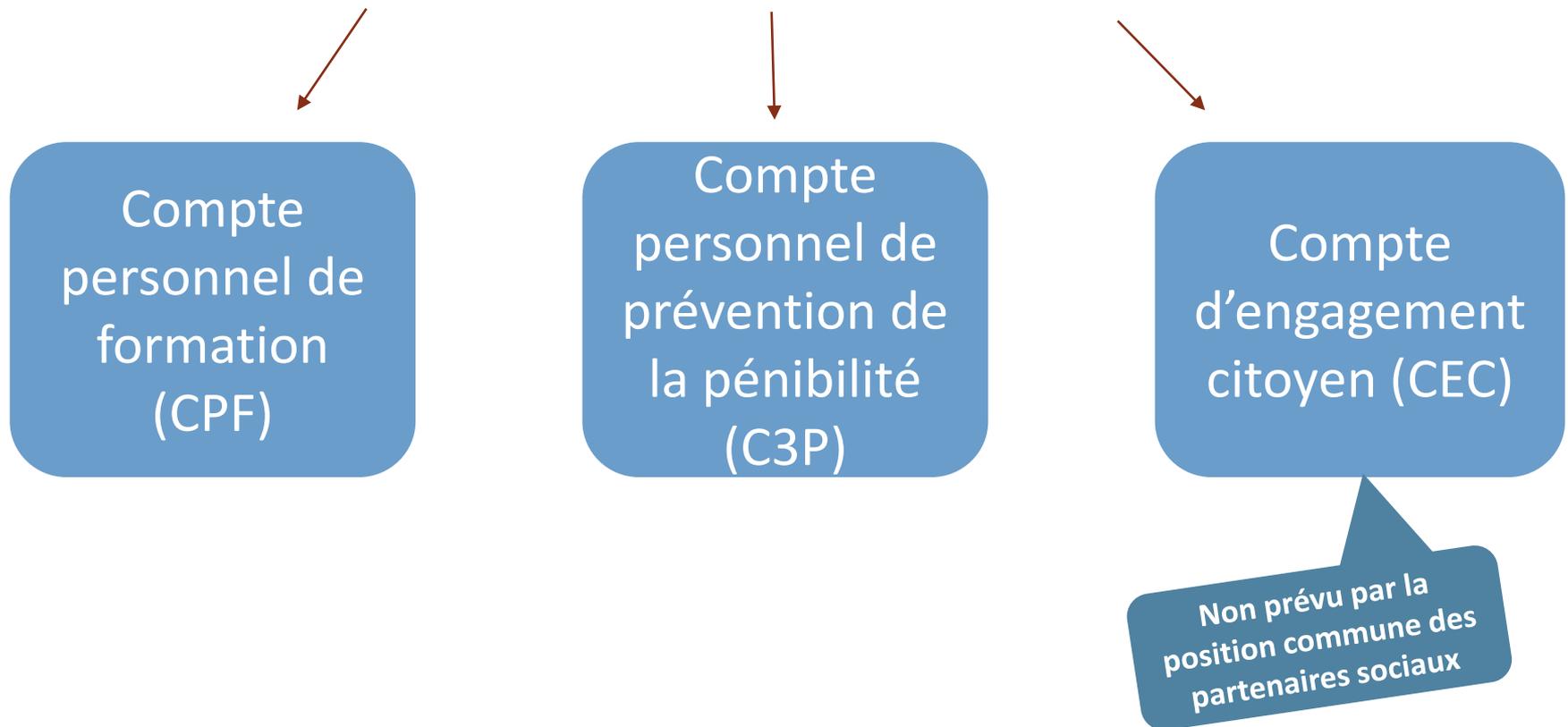
Dispositions en matière de formation professionnelle

- Le compte personnel d'activité
- Le compte engagement citoyen
- Le compte personnel de formation
- Dispositions diverses en matière de formation professionnelle
- Dispositions diverses en matière d'alternance

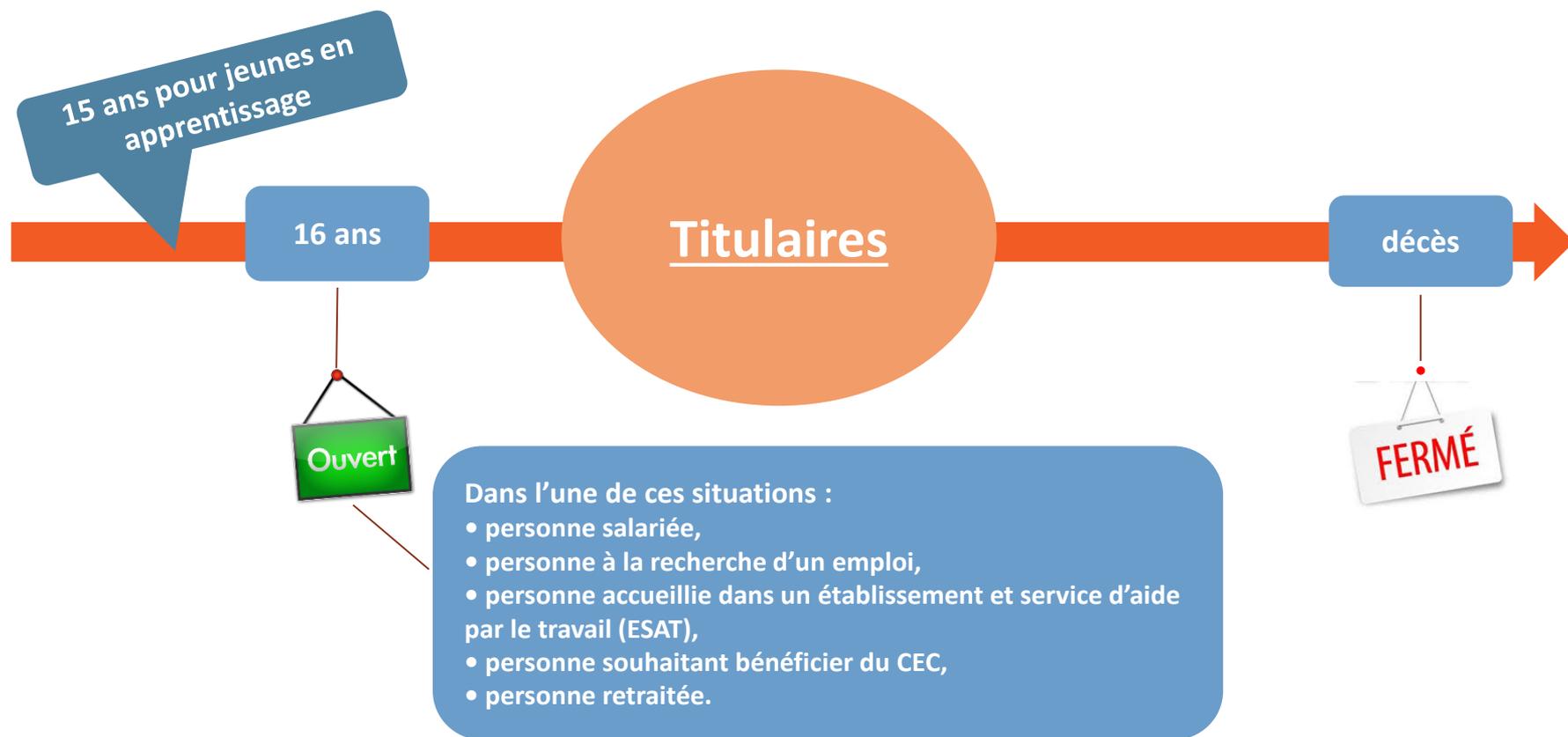
I. Compte personnel d'activité (CPA)

Le Compte personnel d'activité (CPA)

Constitué des comptes suivants **au 1^{er} janvier 2017**



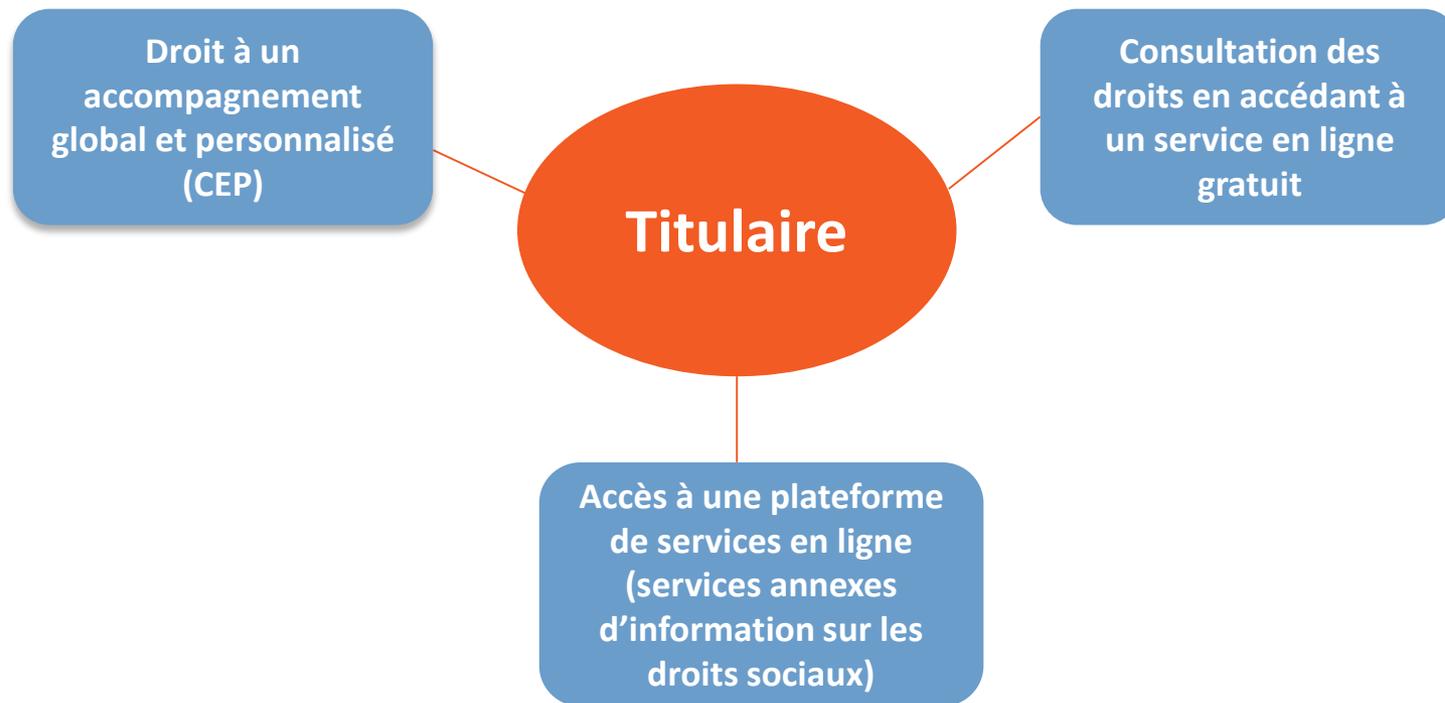
Le Compte personnel d'activité (CPA)





Le compte personnel d'activité (CPA)

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, cette plateforme est en ligne depuis le 12 janvier 2017



Le Compte personnel d'activité (CPA)



Poser votre question...
Ex: Valoriser mes compétences



AIDE ?

CONNEXION

MENU

Bienvenue sur le site du Compte Personnel d'Activité (CPA)

Philippe
Découvrir son parcours

Pour avancer dans ma vie professionnelle.

Accéder à mon CPA

Mon Profil

Mes Projets

Mes Droits

Mes Bulletins de salaire

- Mon parcours
- Mes compétences

- Ma recherche de métier
- Ma recherche de formation
- Mon projet de création ou de reprise d'entreprise
- Interagir avec la communauté CPA

- Les droits de mon Compte Personnel de Formation (CPF)
- Les droits de mon Compte d'Engagement Citoyen (CEC)
- Les droits de mon Compte Prévention Pénibilité (CPP)

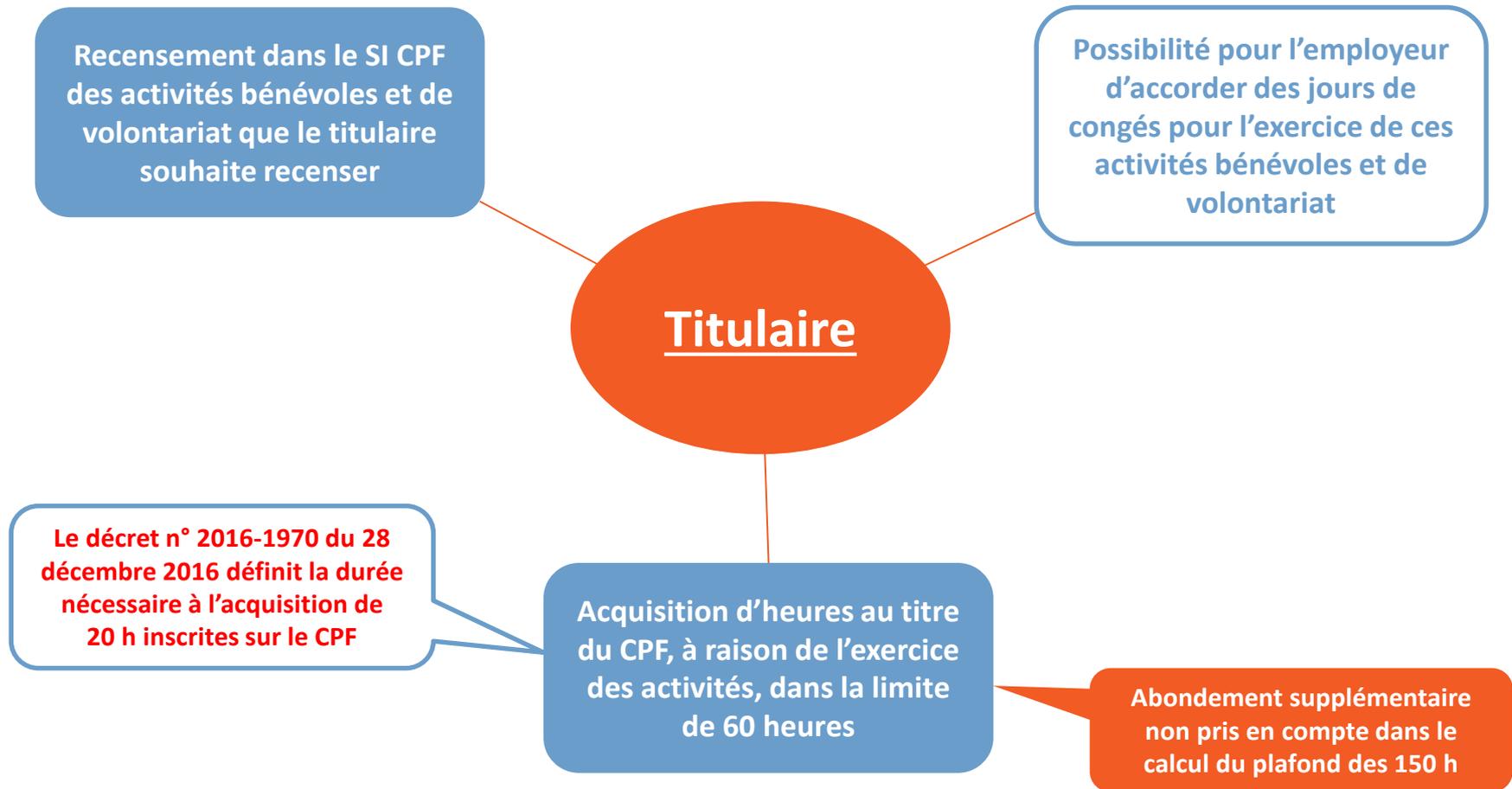
- Mes bulletins de salaire dématérialisés

II. Compte d'engagement citoyen (CEC)

Art. L. 5151-1 à L. 5151-12 CT (nouveaux)



Le compte d'engagement citoyen



Le Compte d'engagement citoyen :

Les activités bénévoles et de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le CPF

- Service Civique
- Réserve militaire opérationnelle
- Volontariat de la réserve civile de la police nationale
- Réserve civile et les réserves thématiques qu'elle comporte :
 - Réserve citoyenne de défense et de sécurité
 - Réserve citoyenne de la police nationale
 - Réserve citoyenne de l'éducation nationale
 - Réserves créées après avis du Haut conseil à la vie associative*
 - Réserve communale de sécurité civile*
- Réserve sanitaire
- Activité de maître d'apprentissage
- Activité de bénévolat associatif organes d'administration ou de direction de l'association, selon des modalités prévues par décret
- Sapeurs-pompiers volontaires



Liste limitative

Hors activités
effectuées dans le
cadre des formations
secondaires

Le Compte d'engagement citoyen :

Articles 9 et 10 de la loi Egalité citoyenneté

Précisions sur les associations concernées permettant l'acquisition d'heures au titre du CPF et sur les bénévoles

Association :

- régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
- déclarée depuis 3 ans au moins
- reconnue d'intérêt général

(association ayant des activités mentionnées au b du 1 de l'article 200 du CGI, soit œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, notamment à travers les souscriptions ouvertes pour financer l'achat d'objets ou d'œuvres d'art destinés à rejoindre les collections d'un musée de France accessibles au public, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises)

Art. L. 5151-9, R. 5151-16 à R. 5151-19 CT

Le **bénévole** doit siéger dans l'**organe d'administration ou de direction de l'association** ou participer à l'**encadrement d'autres bénévoles** (conditions, notamment de durée, fixées par décret).

Droit à un congé accordé chaque année, à sa demande et sans condition d'âge, pour tout salarié exerçant à titre bénévole l'une des fonctions décrites ci-dessus, dans les associations ainsi visées.

Art. L. 3142-54-1 CT (nouveau)

Bénévolat et volontariat de l'étudiant

➔ Valorisation des compétences, connaissances et aptitudes acquises par un étudiant dans le cadre d'une activité bénévole



Décret attendu

Le Compte d'engagement citoyen :

Durée d'activité requise pour l'acquisition de 20 heures de CPF



Le titulaire ne peut acquérir plus de 20 heures sur son CPF au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires dans la limite du plafond de 60 heures.

Le Compte d'engagement citoyen :

Autorités responsables de la déclaration des activités

Service civique

Agence de services et de paiement, Ministre chargé des affaires étrangères, Ministre chargé du commerce extérieur, Agence Business France ou Association France Volontaires

Bénévolat associatif

Le titulaire déclare, au plus tard le 30 juin de chaque année, le nombre d'heures qu'il a réalisées au cours de l'année civile précédente en tant que bénévole. Pour que la déclaration soit effective, une des personnes chargées de l'administration ou de la direction de l'association doit attester de l'exactitude de celle-ci, au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le titulaire a fait sa déclaration.

Déclaration à l'issue de l'année civile écoulée ou de l'année de signature du contrat d'engagement des activités au titre du CEC à la Caisse des Dépôts et Consignations

Maître d'apprentissage

Employeur, maître d'apprentissage lui-même s'il est un travailleur indépendant, dans le cadre du portail de l'alternance

Sapeur pompier volontaire

Corps départemental, communal ou intercommunal de sapeurs-pompiers ou d'un service de l'Etat

Réserve militaire opérationnelle et citoyenne

Ministre chargé de la défense ou Ministre chargé de l'intérieur

Réserve communale de sécurité civile

Commune, ou établissement public de coopération intercommunale ou service départemental d'incendie et de secours chargé de la gestion de la réserve communale

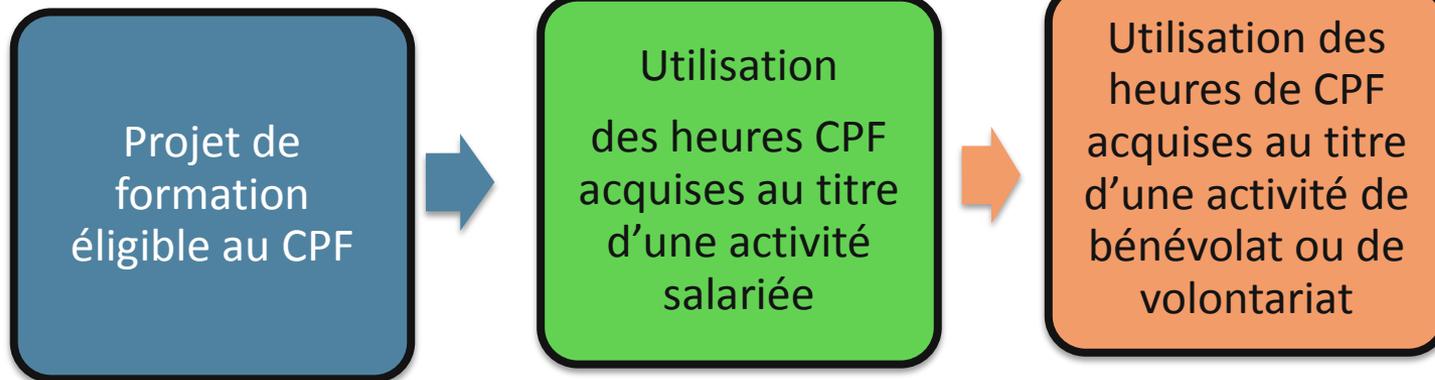
Réserve sanitaire

Agence nationale de santé publique

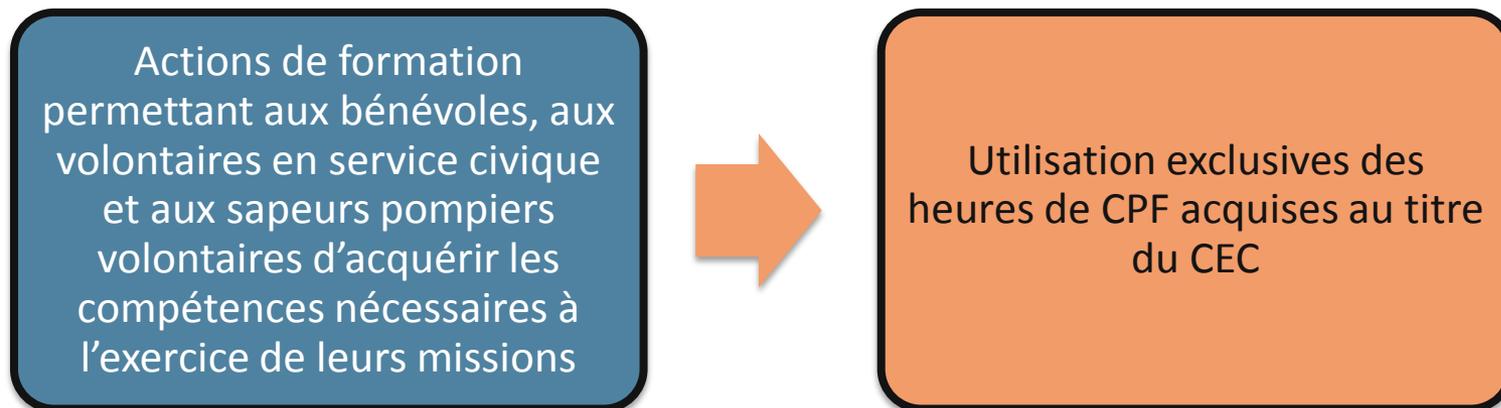
Le Compte d'engagement citoyen :

Mobilisation des heures de CPF acquises au titre de l'engagement citoyen

Principe



Exception



Le Compte d'engagement citoyen : Financier compétent par activité

Articles 39 de la loi Travail et
9 de la loi Egalité Citoyenneté

Art. L. 5151-9 CT

- Service Civique
- Réserve militaire opérationnelle
- Volontariat de la réserve civile de la police nationale
- Réserve civique et réserves thématiques qu'elle comporte :
 - Réserve citoyenne de défense et de sécurité
 - Réserve citoyenne de la police nationale
 - Réserve citoyenne de l'éducation nationale
 - Réserves créées après avis du Haut conseil à la vie associative*
- Activité de maître d'apprentissage
- Activité de bénévolat associatif organes d'administration ou de direction de l'association, selon des modalités prévues par décret

Financement par l'Etat

Financement par l'établissement public chargé de la gestion

- Réserve sanitaire

Activités permettant d'acquérir des heures de CPF au titre du CEC et leur financeur

- Réserve communale de sécurité civile

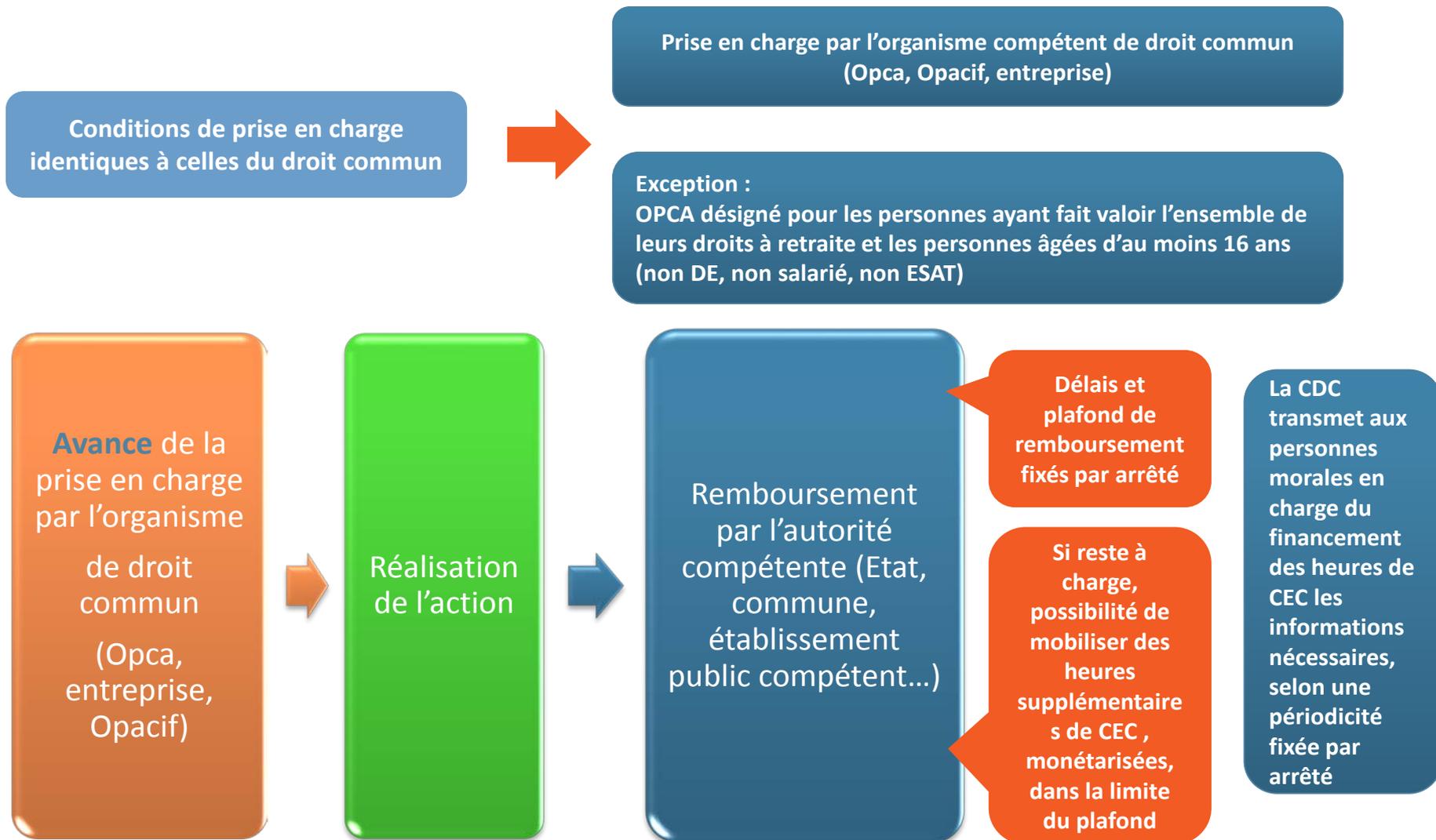
Financement par la commune

- Sapeurs-pompiers volontaires

Financement par l'autorité chargée de la gestion

Le Compte d'engagement citoyen :

Financement d'une action de formation avec mobilisation des heures de CPF acquises au titre du CEC



III. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation

Les nouveautés : élargissements de la liste des actions éligibles

Loi « Travail » - article 39

- Bilan de compétences ;
- Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- Actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à l'acquisition du socle ;
- Actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (*en mobilisant les heures de CPF acquises au titre de leur compte d'engagement citoyen exclusivement*).

Loi « Sapeurs pompiers professionnels et volontaires » - article 7

- Actions de formation destinées à permettre aux sapeurs pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (*en mobilisant les heures de CPF acquises au titre de leur compte d'engagement citoyen exclusivement*).

Loi « Egalité et citoyenneté » - article 9

- Le permis B (préparation épreuve théorique du code de la route et préparation épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger).

Les actions éligibles au compte personnel de formation au 1^{er} janvier 2017 : récapitulatif

Actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à l'acquisition du socle

NEW

Actions permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences

Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience

CPF
(ouvert et fermé dans les conditions du CPA)

- Formations sanctionnées par une certification (RNCP, CQP, inventaire) inscrites sur une liste (LNI, LRI, Liste de branche)
- formations concourant à l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi, figurant une liste

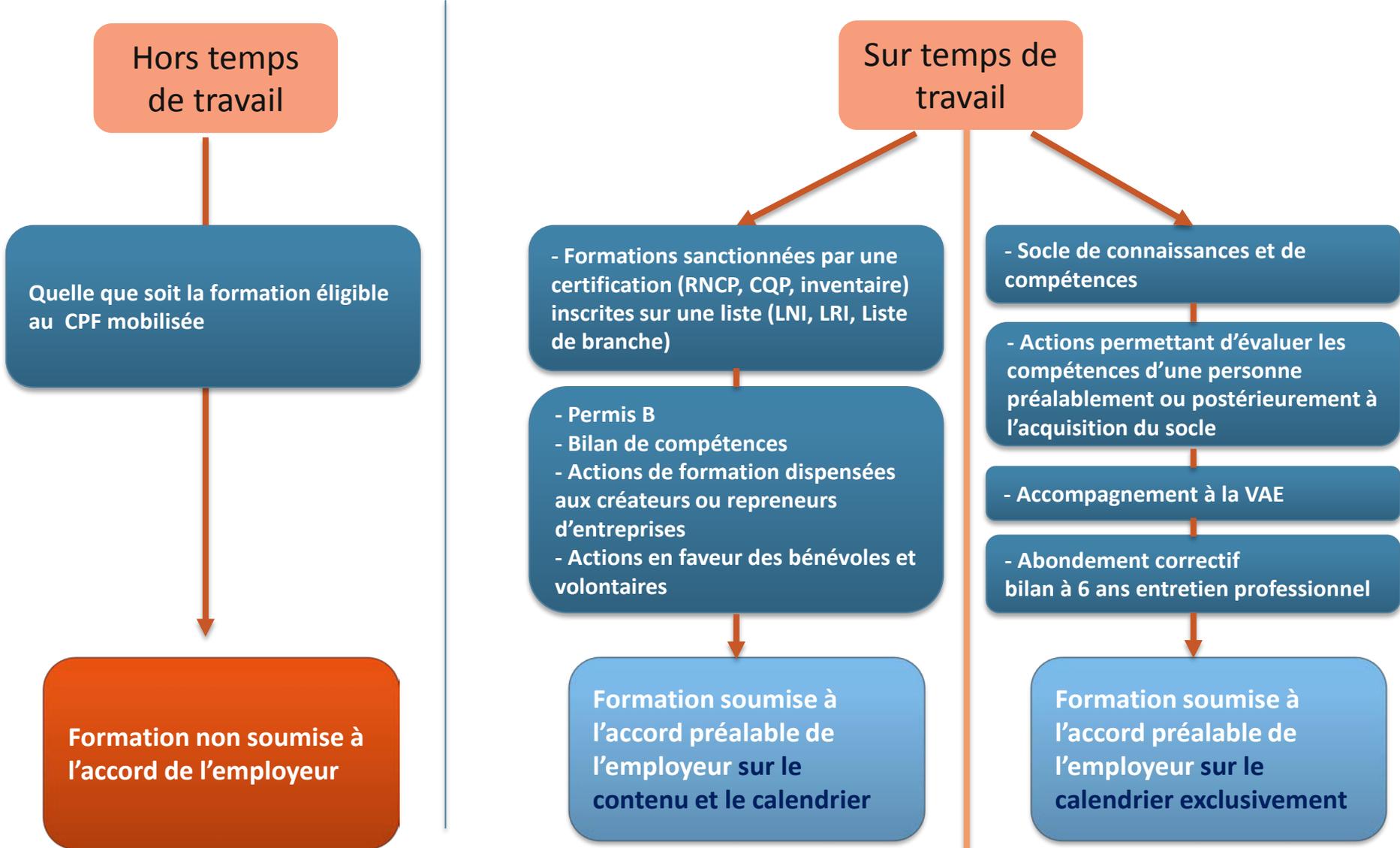
**Conditions
définies
par Décrets**

- Permis B (épreuve théorique au code de la route / épreuve pratique du permis)
- Bilan de compétences
- Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
- actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (en mobilisant les heures de CPF acquises au titre du CEC exclusivement)

NEW

Opposabilité à l'employeur

Art. L. 6323-6 CT (modifié)



Le compte personnel de formation

Conditions d'éligibilité définies par décret pour certaines nouvelles actions

➔ Bilan de compétences

Au 1er janvier 2017, le bilan est éligible au CPF si le prestataire remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Respecter les règles spécifiques au bilan de compétences (R. 6322-32 et s.)
- Être inscrit sur une des listes de bilan des Opacif
- Remplir les critères qualité des actions de formation
- Être inscrit dans le catalogue de référence des OPCA financeurs

Conditions définies par
Décret n° 2016-1367 du
12 octobre 2016

Le compte personnel de formation

Conditions d'éligibilité définies par décret pour certaines nouvelles actions

➔ Action de formation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

Au 1er janvier 2017, ces actions sont éligibles au CPF si l'opérateur remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Être déclaré organisme de formation auprès d'une Direccte
- Respecter les critères qualité des actions de formation
- Être inscrit dans le catalogue de référence des OPCA financeurs

NB : Lorsque Pôle emploi, l'Apec, les missions locales ou les Cap emploi réalisent ou financent ces actions, celles-ci ne sont pas éligibles au CPF

Conditions définies par Décret
n° 2016-1367 du 12 octobre 2016

Le compte personnel de formation

Conditions d'éligibilité définies par décret pour certaines nouvelles actions

➔ Permis B

Depuis le 15 mars 2017, la préparation aux épreuves théorique et pratique du permis est éligible au CPF si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- L'obtention du permis doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel OU favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte
- Le titulaire ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (une attestation sur l'honneur devra être produite par le titulaire lors de la mobilisation du CPF)

NB : une période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2018 permet aux auto-écoles d'être dispensées de la justification des critères qualité auxquels doivent se soumettre les organismes de formation. En revanche, la déclaration d'activité en qualité d'organisme de formation auprès de la Direccte doit être faite.

Conditions définies par Décret
n° 2017-273 du 2 mars 2017

Les nouveaux abondements au titre du CPF

Abondement supplémentaire :

Abondement supplémentaire spécifique pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un titre ou diplôme classé au niveau V (CAP/BEP)

Acquisition à hauteur de 48 h par an, avec un plafond porté à 400 h



Financement selon les règles de droit commun (Entreprises, Opcas, Opacif)

24 h par an
plafonnées à
150 heures
en droit
commun

Heures
inscrites
sur le
compte

Les nouveaux abondements au titre du CPF

Conditions définies par Décret
n° 2016-1367 du 12 octobre 2016

Salariés visés ceux n'ayant pas atteint :

- diplôme de niveau V (CAP, BEP)
- titre professionnel de niveau V enregistré au RNCP
- **certification reconnue par une CCN de branche**

**CQPM = certifications reconnues par la
branche de la métallurgie**
(Accord FPC du 13/11/2014 – chap. 1)



Titulaires CQPM ne peuvent accéder à
cet abondement supplémentaire.

Pour bénéficier de la majoration :

Déclaration dans SI CPA et CPF par :

- Titulaire
- Conseiller en évolution professionnelle CEP
- Financier de la formation

Calcul droits acquis par Caisse des
dépôts et consignation

Les nouveaux abondements au titre du CPF

Conditions définies par Décret
n° 2016-1367 du 12 octobre 2016

Fin du bénéfice de la majoration :

CAS 1

Conditions d'accès ne
sont plus remplies

- Titulaire le déclare dans SI CPF et CPA
- Fin de la majoration à compter de l'année civile suivante

CAS 2

Déclarations
frauduleuses

- Recalcul des droits inscrits sur le CPF
- Sanctions pénales

Les abondements possibles au titre du CPF

Abondement supplémentaire:

Un accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut porter l'alimentation du CPF des **salariés à temps partiel** jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.

Financement
employeur

Art. L. 6323-11 CT (modifié)

Heures
inscrites sur
le compte

Abondement supplémentaire :

Un accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut prévoir des dispositions spécifiques pour les **salariés à caractère saisonnier**.

Financement
employeur

Art. L. 6323-11 CT (modifié)

Heures
inscrites sur
le compte

Les nouveaux abondements au titre du CPF



Abondement complémentaire:

formation initiale différée des **jeunes décrocheurs** (droit d'accès à un premier niveau de qualification)

Droit à une durée complémentaire de formation qualifiante = nombre d'heures nécessaires au suivi de la formation inscrite au PRFP

Financement régions

Autres dispositions concernant le CPF

➔ Mobilisation possible du compte par son titulaire pour la prise en charge d'une formation dans un État membre de l'UE (y compris demandeur d'emploi si non inscrit à Pôle emploi).

Art. L. 6323-6-1 et L. 6323-24 CT (nouveau)

➔ Le gouvernement remet au Parlement, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, un rapport relatif à l'intégration au CPF des activités de bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs.

Disposition non codifiée (art. 39, VII)

➔ Mise en œuvre du CPF pour **les personnes handicapées accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)**.

Art. L. 6323-33 à L. 6323-41 CT (modifié)

➔ **Abondements complémentaires :**
sécurisation juridique permettant d'indiquer que les abondements complémentaires peuvent être financés sur la contribution 0,2 % CPF dans les conditions déterminées par les OPCA.

Art. L. 6323-20 CT (modifié)

IV. Diverses mesures en matière de formation professionnelle

A. Financement de la formation

➔ Accès des entreprises aux financements mutualisés de l'OPCA dont elles relèvent pour le financement des « blocs de compétences » parties de certification, quel que soit le dispositif mobilisé.

Art. L. 6321-1 et L. 6324-1 CT (modifiés)

➔ Les blocs de compétences se définissent comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences.

Définition issue des courriers du Copanef et de la CNCP datés respectivement du 9 juin et du 19 novembre 2015

➔ Chaque bloc doit donner lieu à une évaluation et une validation.

Avant la loi « Travail »

« Blocs de compétences » limités au dispositif CPF par la loi du 5 mars 2014.

Art. L. 6323-6 CT

Depuis la loi « Travail »



« Blocs de compétences » mobilisables également dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation.

Art. L. 6321-1 et L. 6324-1 CT

Focus sur les « Blocs de compétences » mobilisés dans le cadre de la période de professionnalisation



La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures.



Exception à la durée de 70 heures :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement CPF ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP.

Art. L. 6324-1 et L. 6324-5-1 CT



Possibilité d'engager **plusieurs blocs de compétences** pour atteindre la **durée minimale de 70h** dans le cadre d'un **parcours de formation**.

Cf. décisions de prise en charge de l'Opca



- ➔ **Valorisation de la notion de « parcours de formation »** comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement, l'évaluation et l'accompagnement de la personne.



**Décret n° 2017-382
du 22 mars 2017**

Art. L. 6353-1 CT (modifié)

Article 157 de la loi Egalité Citoyenneté

- ➔ Prise en compte des **actions en faveur de l'amélioration de la maîtrise de la langue française** ainsi que les **compétences numériques** dans la formation professionnelle tout au long de la vie, au même titre que celles relatives à la lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage.
- ➔ Tous les services publics, les collectivités territoriales et leurs groupements, les entreprises et leurs institutions sociales, les associations et les organisations syndicales et professionnelles **concourent à l'élaboration et la mise en œuvre de ces actions dans leurs domaines d'action respectifs.**

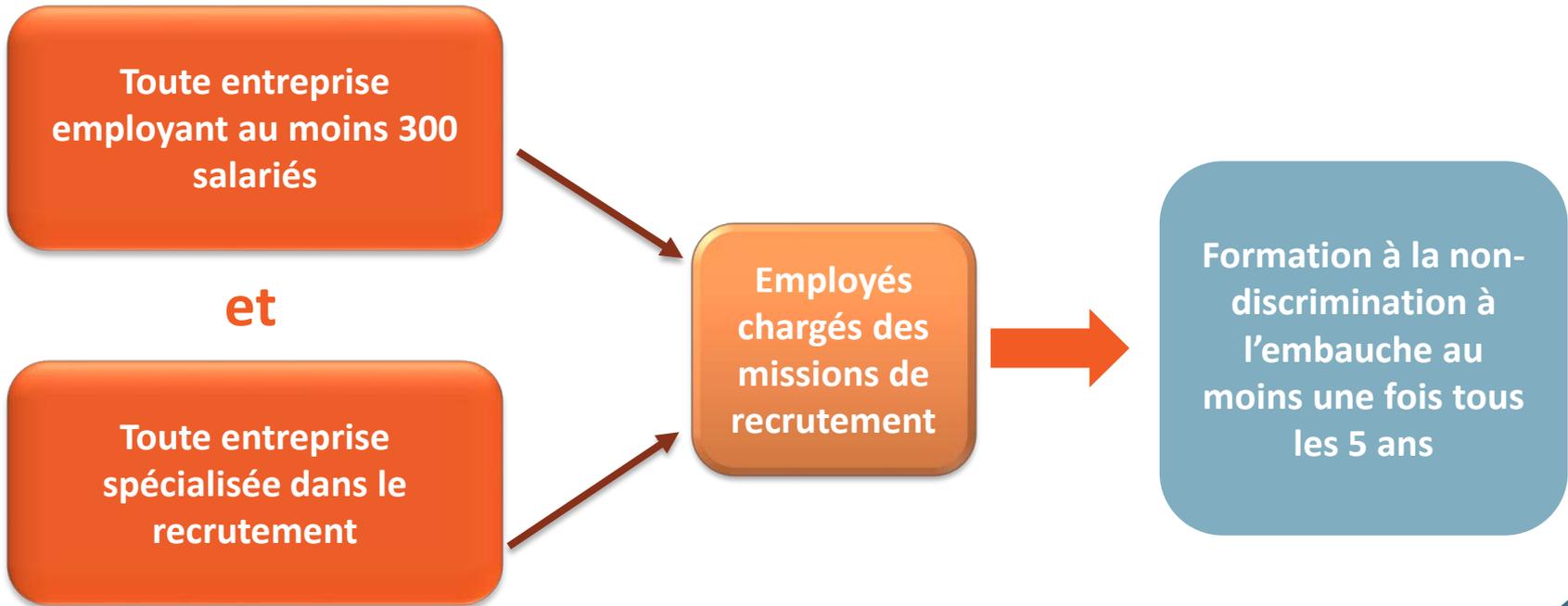
Art. L. 6111-2 CT (modifié)

B. Obligation de formation particulière

Obligation de formation

- ➔ Formation obligatoire à la **non-discrimination à l'embauche** au moins une fois tous les 5 ans (**application immédiate - JO du 28/02/17**)
- ➔ Quid des sanctions en cas de non respect de cette obligation.

Quelles entreprises sont concernées ?



C. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Simplification du recours à la VAE

 Réduction de la durée minimale d'activité requise pour pouvoir présenter une demande de VAE de 3 à 1 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Peuvent être prises en compte :

- les activités professionnelles salariées,
- les activités professionnelles non salariées,
- les activités bénévoles ou de volontariat,
- les activités inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau
- les activités des personnes ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction électorale locale en rapport direct avec le contenu de la certification visée, exercées sur une même période,
- les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

Information sur la VAE lors de l'entretien professionnel

➔ L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la VAE.

Art. L. 6315-1 CT (modifié)

Promotion de la VAE dans les entreprises de plus de 50 salariés

➔ Possibilité de prévoir par accord d'entreprise des **modalités de promotion de la VAE** au bénéfice des employés

Art. L. 6411-1 CT (modifié)

Durée du congé VAE (CVAE)

➔ Possibilité d'**augmenter** par convention ou accord collectif de travail la **durée du CVAE** (fixée à 24h en droit commun) pour les **salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.**

Art. L. 6422-3 CT (modifié)

Attributions des jurys « VAE »

- ➔ **Possibilité pour le jury d'attribuer la totalité de la certification ou à défaut de se prononcer sur l'étendue de la validation** et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire
- ➔ **Acquisition définitive des parties de certification obtenues**
- ➔ **Dispenses d'épreuves** possibles si le règlement fixé par l'autorité qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles

V. Diverses mesures en matière d'alternance

A. Contrat de professionnalisation

Le droit commun

L'objet du contrat de professionnalisation : **permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle**

Il s'agit d'une qualification :

- Soit enregistrée dans le RNCP ;
- Soit reconnue dans le cadre d'un parcours de professionnalisation (CCN) ;
- Soit ouvrant droit à un CQPM ou CQPI

Le contrat de professionnalisation expérimental

- ➔ **Ouvert aux demandeurs d'emploi, handicapés, travailleurs déclarés inaptes**
- ➔ **Visant l'acquisition de qualifications autres que celles mentionnées ci dessus**
- ➔ **Régi par l'ensemble des autres dispositions relatives au contrat de professionnalisation, dont la durée relative à la formation**



Expérimentation jusqu'au 31 décembre 2017

Dispositions conventionnelles

Accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie

➔ Ouvert aux demandeurs d'emploi, handicapés, travailleurs déclarés inaptes

Visant l'acquisition des qualifications suivantes :

➔ Certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)
(dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation)

➔ Une partie identifiée de certification professionnelle et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences



Expérimentation jusqu'au 31 décembre 2017

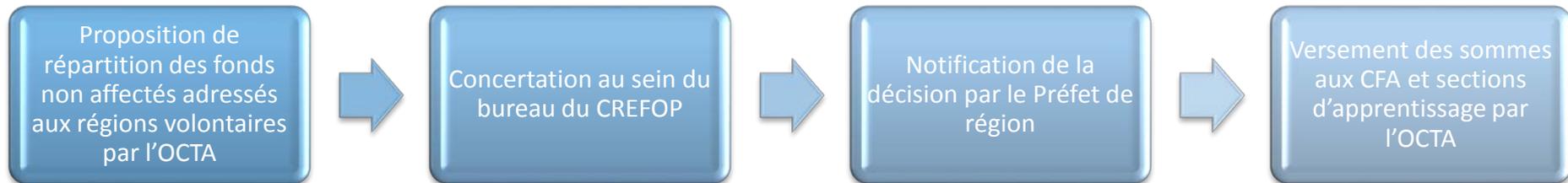
B. Contrat d'apprentissage

1 – Financement de l'apprentissage

Expérimentation de l'affectation, par les régions, des fonds libres de la taxe d'apprentissage : Fraction « quota » et CSA

➔ Du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

➔ Dans 2 régions volontaires identifiées par Décret : **Bretagne et Hauts de France**

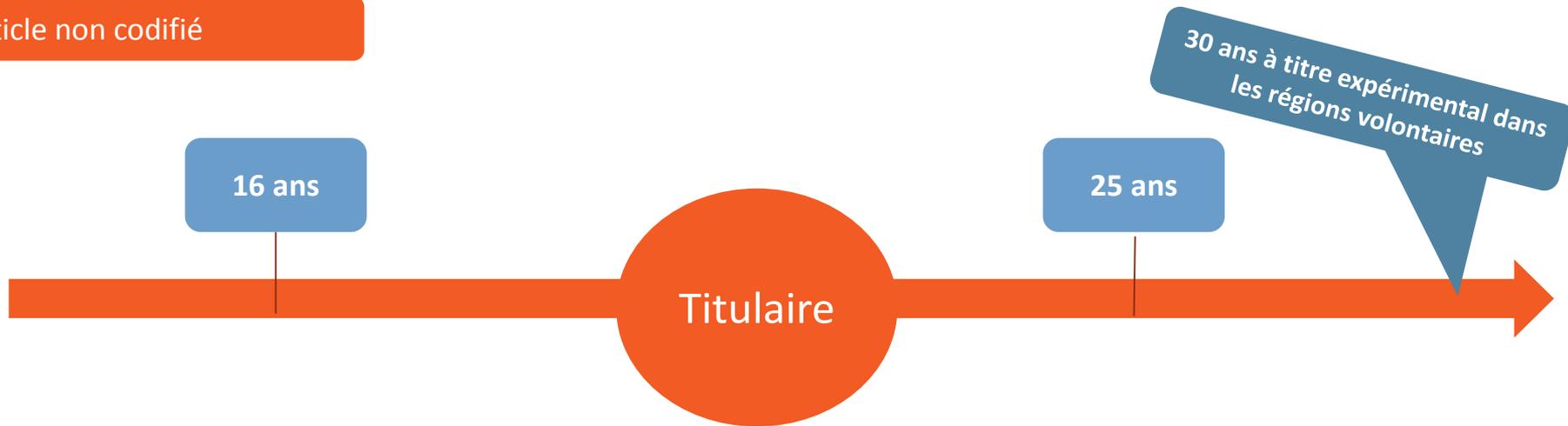


➔ Les régions **Bretagne et Hauts de France** adresseront au Préfet de région le **bilan de l'expérimentation** qui lui a été confiée, au 31 décembre 2019, en vue de la remise au Parlement, par le gouvernement, avant le 1er juillet 2020, d'un **rapport sur ces expérimentations et les conditions d'une éventuelle généralisation.**

B. Contrat d'apprentissage

2 – Dispositions relatives au contrat d'apprentissage

Article non codifié



➔ **Neuf régions volontaires** : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Ile-de-France et Occitanie

Régions définies par les Décrets n° 2016-1998 et n° 2017-355

➔ **Bilan de l'expérimentation adressé par chaque région volontaire au Préfet de région au 31 décembre 2019**

➔ **Remise d'un rapport portant sur les expérimentations par le Gouvernement au Parlement, au cours du premier semestre 2020 (préciser les conditions éventuelles de leur généralisation)**



**En vigueur du 01 janvier 2017
au 31 décembre 2019**

Apprentissage et FOAD

➔ Ouverture à l'apprentissage de la possibilité de suivre les enseignements dispensés **pendant le temps de travail dans le CFA ou la section d'apprentissage** en totalité ou en partie à distance.

Article 72 de la loi Travail

Art. L. 6211-2 CT (modifié)

Apprentis recrutés par des groupements d'employeurs

➔ Appréciation des dispositions relatives au maître d'apprentissage **au niveau de l'entreprise utilisatrice** membre du groupement lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs.

Article 91 de la loi Travail

Art. L. 6223-5 CT (modifié)

B. Contrat d'apprentissage

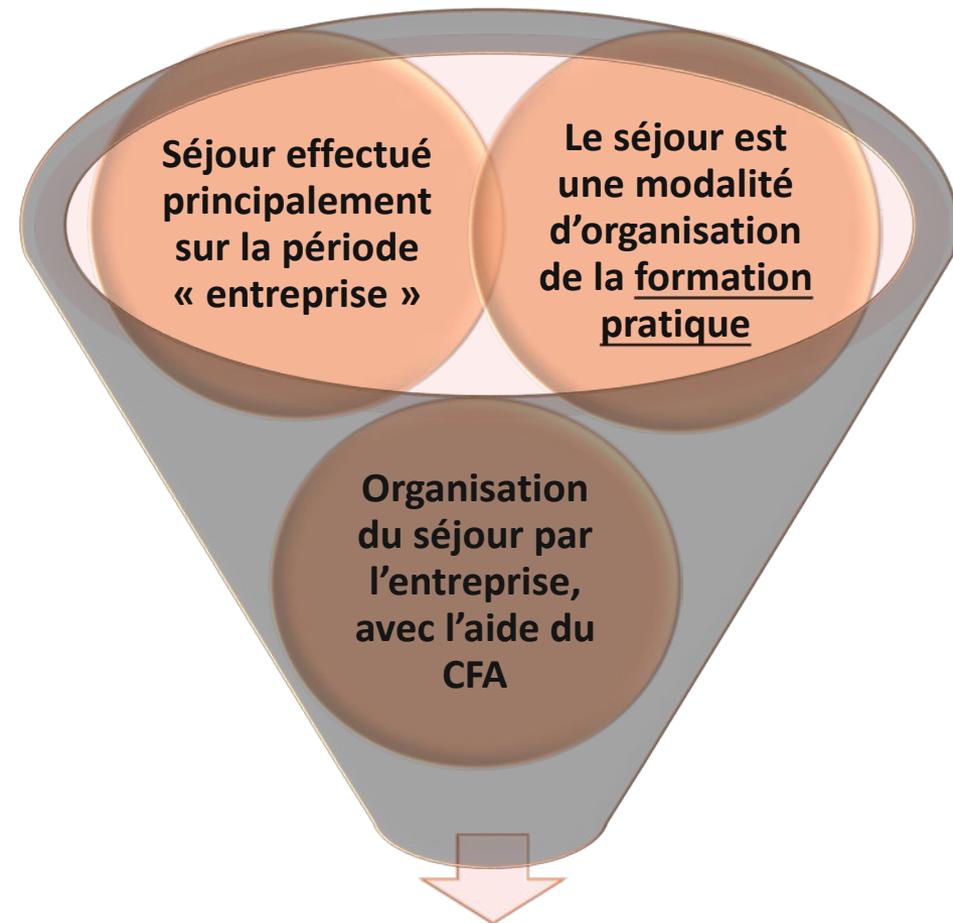
3 – Mobilité internationale des apprentis

Mobilité internationale des apprentis

Notion de « l'envoi à l'étranger » ?



Séjour pédagogique



Séjour professionnel

Mobilité internationale des apprentis

Notion « d'envoi à l'étranger dans le cadre d'un **séjour professionnel** » ?

Déplacement professionnel

Objet : mission pour le compte de l'employeur, en lien avec l'apprentissage
(France ou étranger)

Effets :

- CApp exécuté dans un autre lieu
- Maintien du pouvoir de direction
- Encadrement par un salarié de l'entreprise d'origine

Mise à disposition



Focus

Objet : compléter la formation pratique dans une autre entreprise
(envoi temporaire – France ou étranger)

Effets :

- CApp exécuté pour le compte d'une autre entreprise: conclusion d'une convention de mise à disposition
- Pouvoir de direction transféré à l'entreprise d'accueil
- Encadrement par un salarié de l'entreprise d'accueil

Mobilité internationale des apprentis

Envoi à l'étranger dans le cadre d'une mise à disposition

Comment encadrer l'envoi de l'apprenti dans une autre entreprise, à l'étranger ?

UE
Cadre légal et réglementaire
+ Arrêté du 2 février 2009

Hors UE
Pas de dispositions

Conclusion d'une **convention de mise à disposition**
modèle défini par l'arrêté du 2 février 2009

Mobilité internationale des apprentis

Art. L. 6211-5 CT (modifié)

➔ Elargissement du cadre légal de la période de mobilité

La loi Egalité & citoyenneté supprime la référence à un Etat membre de la Communauté européenne



Le contenu de la mise à disposition doit faire l'objet d'un décret en Conseil d'état

➔ Rémunération et frais annexes

Les OPCA peuvent concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis

➔ Nouvelle mission du CFA

Encourager la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation la période de mobilité

Dispositions en matière d'emploi

- Le licenciement pour motif économique
- Les accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE)
- Dispositions diverses

I- Licenciement pour motif économique

A. Le motif économique

La cause économique générale : les apports de la loi

4 causes économiques générales

2 étaient déjà prévues au sein du code du travail



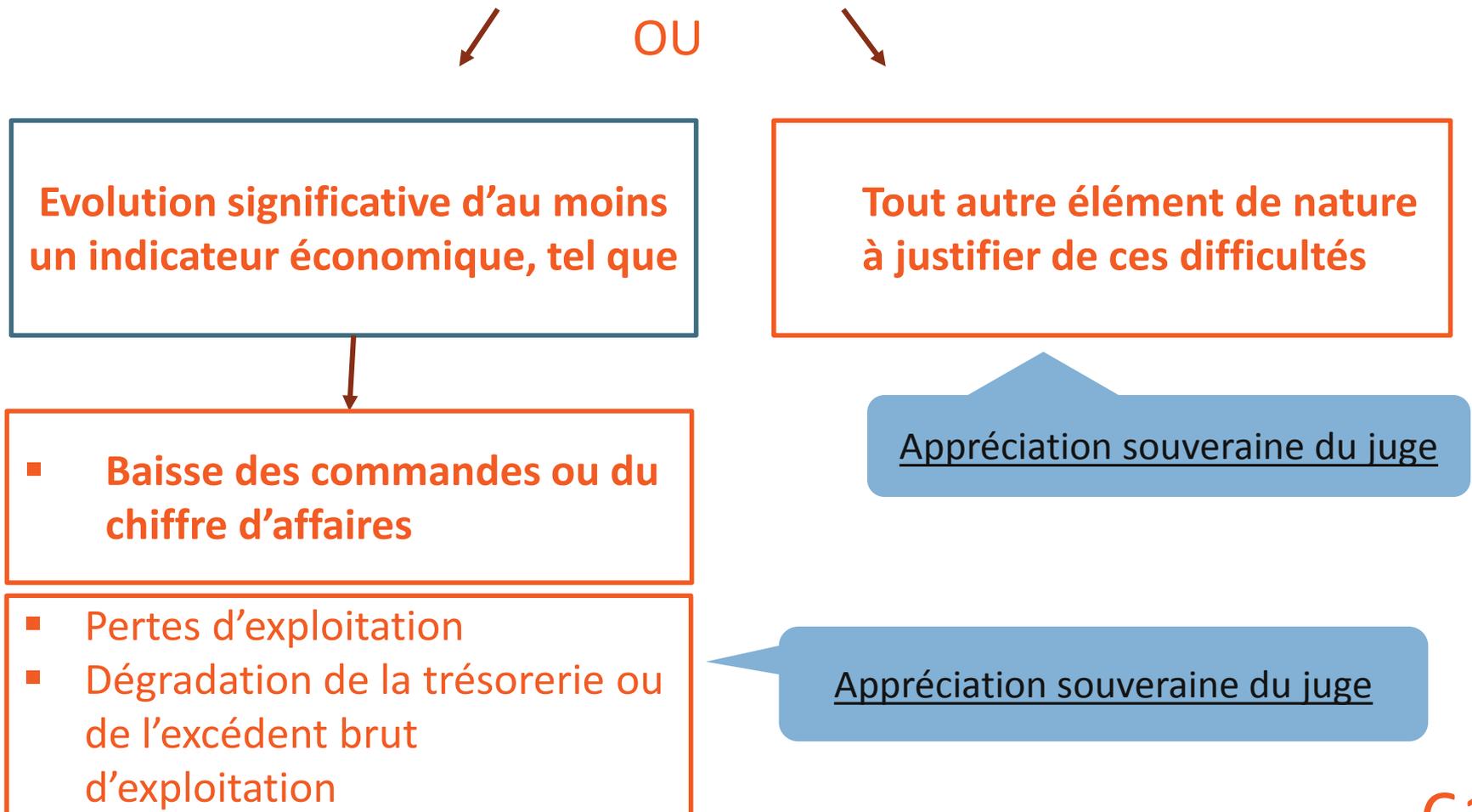
1. Difficultés économiques
2. Mutations technologiques

2 sont issues de la jurisprudence



3. Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
4. Cessation d'activité de l'entreprise

Précisions concernant la caractérisation des « difficultés économiques »



Caractérisation des « difficultés économiques » permettant de justifier la cause réelle et sérieuse : les indicateurs

- **Baisse des commandes ou du chiffre d'affaires**

Pour cet indicateur, la baisse significative est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

➔ 1 trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés

➔ 2 trimestres consécutifs pour les 11-49

➔ 3 trimestres consécutifs pour les 50 - 299

➔ 4 trimestres consécutifs pour les 300 et plus

- **Pertes d'exploitation**
- **Dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation**
- **Tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés**

Appréciation souveraine du juge

Difficultés économiques et loi Travail



Thème	Les faits	Arguments de l'entreprise	La décision de la Cour de cassation
Baisse du chiffre d'affaires et déficit du résultat d'exploitation Cass. soc. , 8 décembre 2004, n° 02-46293	Une salariée a été licenciée pour motif économique suite à son refus d'accepter la modification de son contrat de travail.	Une baisse constante du chiffre d'affaires sur une année et déficit du résultat d'exploitation sur les dix premiers mois de l'année.	« <i>Des difficultés simplement passagères invoquées par l'employeur</i> » ne caractérisent pas un motif économique de licenciement. ⇒ Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse
Baisse du chiffre d'affaires Cass. soc. , 28 janvier 2014 n° 12-23206	Une salariée a été licenciée au premier semestre 2009, le 3 juin 2009 ; Elle a demandé la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse : l'activité avait selon elle repris au cours du second semestre de l'année 2009, du personnel intérimaire avait été employé pour faire face à des surcroits temporaires d'activité au second semestre 2009 et dans la courant de l'année 2010 et l'entreprise avait à nouveau recruté du personnel permanent.	Une baisse du chiffre d'affaires de 24,61 % par rapport à l'année 2008 ; Un déficit d'exploitation de 241.217 € à comparer au bénéfice s'élevant à 6.004 € en 2008 ; Une baisse de ses activités : activité imprimerie baisse de 50,06 %, activité décor sur verre baisse de 12,86 %, activité négoce baisse de 7,47 % et activité prestation baisse de 32,25 %.	« <i>Mais attendu qu'après avoir constaté que les difficultés économiques invoquées correspondaient à une simple diminution passagère du volume de travail et à des variations momentanées des prestations à une clientèle qui par nature n'était pas constante, la cour d'appel a, sans encourir le grief du moyen, estimé que les difficultés économiques invoquées n'étaient pas établies</i> » ⇒ Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse
Baisse du chiffre d'affaires Cass. soc. , 13 septembre 2012 n° 11-18480	Un salarié a été licencié pour motif économique suite à son refus d'accepter la modification de son contrat de travail.	Une baisse du chiffre d'affaires de 17 % par rapport à l'année précédente ; Une baisse de la rentabilité de 47 %	« <i>Ni la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre, ni la baisse des bénéfices, ne suffisent à établir la réalité de difficultés économiques</i> » ⇒ Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

⇒ **Au regard des nouvelles dispositions législatives la condition de la baisse du chiffre d'affaires sur une période étant remplie, le licenciement aurait une cause réelle et sérieuse (sous réserve que la condition d'effectif soit constituée) pour chacune de ces affaires.**



Périmètre d'appréciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de la compétitivité

Entreprise n'appartenant pas à un groupe

Entreprise appartenant à un groupe

Appréciation au niveau de l'entreprise

Appréciation au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe au niveau international

Aujourd'hui : Périmètre d'appréciation déjà retenu par le juge

Recul par rapport à la version initiale du projet de loi. Retour à la jurisprudence



**Ces nouvelles dispositions sont en vigueur
depuis le 1^{er} décembre 2016**

A notre sens, application des dispositions pour les décisions judiciaires adoptées à compter de cette date
(et non uniquement les procédures initiées à compter du 1^{er} décembre 2016)

I. Licenciement pour motif économique

B. Obligation de revitalisation des bassins de l'emploi

Obligation de revitalisation des bassins d'emplois

Obligation de revitalisation des bassins d'emploi pour les entreprises d'au moins 1000 salariés lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées.

2 évolutions :

Jusqu'alors, la convention de revitalisation des bassins d'emploi tenait compte :

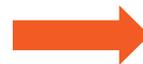
- ✦ Des actions mises en œuvre
 - dans le cadre d'un accord GPEC
 - dans le cadre d'un PSE
- ✦ Depuis l'entrée en vigueur de la loi, sont également prises en compte :
 - **Les actions prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre entre l'entreprise et l'Etat (contenu fixé par décret)**

Art. L. 1233-85 CT

Conclusion d'une convention-cadre nationale de revitalisation entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins 3 départements



Le montant de la contribution dépendra du nombre total d'emplois supprimés



La convention-cadre est signée dans un délai de 6 mois à compter de la notification du projet de licenciement



La convention-cadre donnera lieu à des conventions locales dans les 4 mois suivants sa signature

Art. L. 1233-90-1 CT

Décret n° 2016-1473 du 28 octobre 2016 relatif aux modalités de prise en compte des actions conduites par anticipation dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi

Modalités de prise en compte des mesures prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise

- Mesures engagées dans les deux ans précédant la notification de la décision prévue à l'article D. 1233-38 CT
- Les mesures doivent faire l'objet d'un document-cadre conclu avec le représentant de l'Etat dans le département

Art. D. 1233-41 CT

Ce que le document cadre doit déterminer

- Les limites géographiques du ou des bassins d'emplois d'intervention
- La nature des mesures et le montant auquel chacune est valorisée pour venir en déduction du montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86
- La date de début de mise en œuvre de chacune des mesures
- Les modalités de suivi et d'évaluation des mesures

Art. D. 1233-41 CT

L'entreprise transmet le bilan de la mise en œuvre des mesures au représentant de l'Etat dans le département, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision prévue à l'article D. 1233-38.

Entreprises à dimension communautaire et congé de reclassement

Le texte avant la loi

« Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 **et celles mentionnées à l'article L. 2341-4**, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi »

La définition des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire est précisée par cette nouvelle rédaction

Le texte après la loi

« Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 **et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2**, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi »

Il ne s'agit ici que d'un simple correctif technique apporté au texte

II. Les accords de préservation et de développement de l'emploi

A. Principes de négociation

Possibilité de conclure des accords d'entreprise « offensifs » en vue de la préservation ou du maintien dans l'emploi (APDE).

Principe :

- ➔ Possibilité de conclure un APDE sans justification de « *graves difficultés économiques conjoncturelles* ».
- ➔ L'APDE s'impose au contrat de travail.
- ➔ L'APDE permet de moduler temps de travail et rémunération sans avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Modalités de négociation de l'accord

Préalablement à la négociation : réalisation d'un diagnostic partagé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales

Quel contenu ?



L'employeur transmet toutes les informations nécessaires à l'établissement de ce diagnostic

Modalités de négociation de l'accord

Par le délégué syndical

A défaut

Par les représentants élus mandatés par une ou plusieurs OS de salariés représentatives

A défaut

Par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs OS de salariés représentatives lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier

Mandatement possible d'un expert comptable pris en charge par l'employeur pour assister les négociateurs

3 hypothèses de négociation

Modalités de conclusion de l'accord :

Accord conclu pour une durée déterminée

Durée fixée par l'accord.
A défaut, 5 ans.

L'accord est conclu selon les nouvelles modalités de conclusion des accords collectifs (OSR représentant + 50 % des suffrages exprimés, à défaut 30 % avec référendum)

II. Les accords de préservation et de développement de l'emploi

B. Contenu des APDE

Contenu de l'accord :

L'accord doit prévoir :

Un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi

Les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à la vie personnelle ou familiale

Les modalités d'information des salariés sur l'application et le suivi de l'accord pour toute sa durée

Un bilan annuel de son application par les signataires

L'accord peut prévoir :

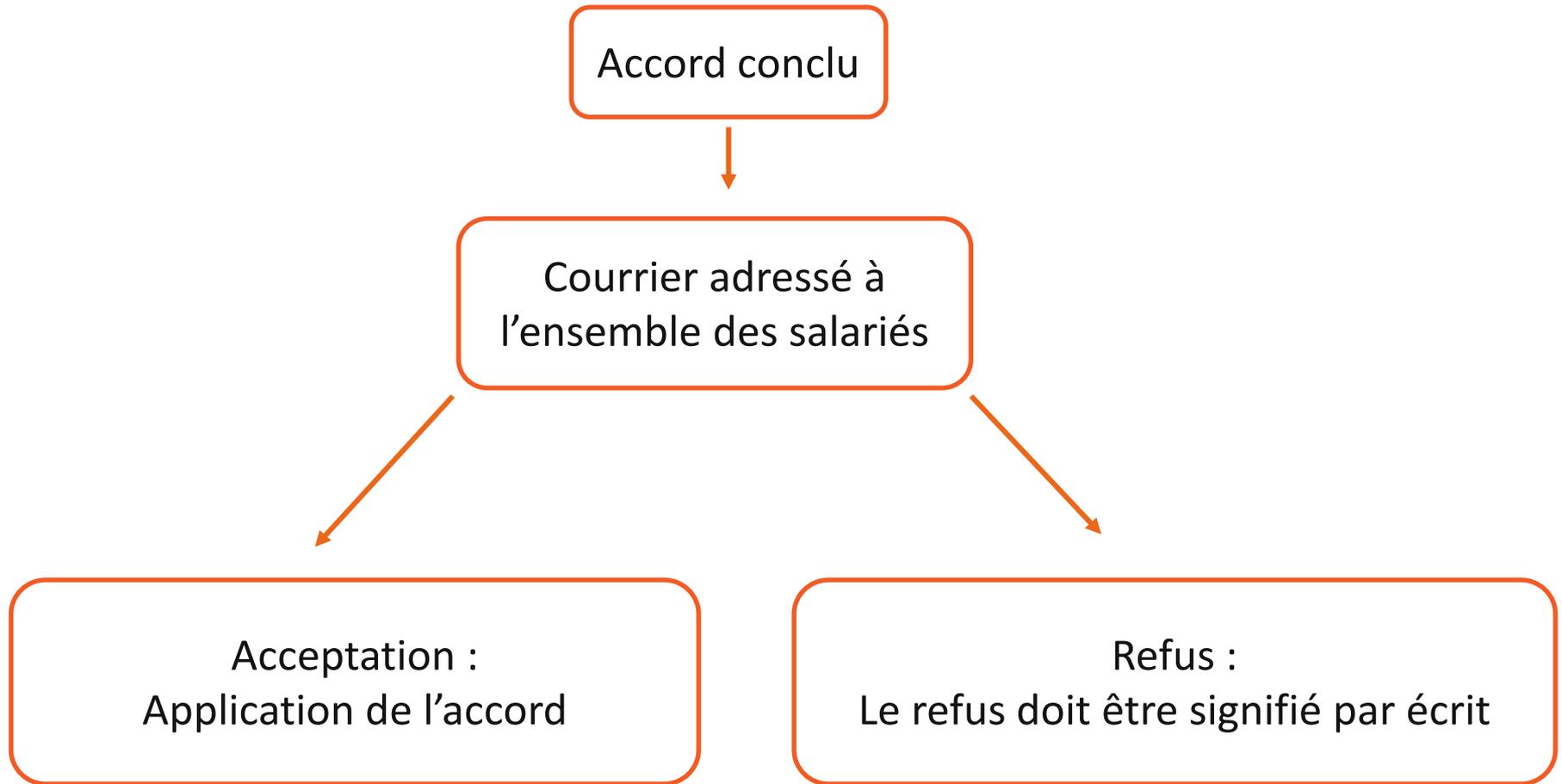
Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés

Une clause de retour à meilleure fortune (conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord)

Tout autre élément selon la liberté des négociateurs

II. Les accords de préservation et de développement de l'emploi

C. Conséquences du refus des salariés



Conséquences du refus de la modification du contrat de travail par le salarié



L'employeur peut engager une procédure de licenciement reposant sur un motif spécifique et constituant une cause réelle et sérieuse. La procédure de licenciement est soumise à certaines modalités du licenciement individuel pour motif économique

Un entretien préalable

- ★ Possibilité d'assistance pour le salarié
- ★ Exposition des motifs de la décision
- ★ Recueil des explications du salarié
- ★ Proposition au salarié de bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP)

La notification du licenciement

- ★ Notification du licenciement par LRAR
- ★ Rappel du motif spécifique de licenciement

Régime juridique très proche du CSP

Situation du salarié adhérant au parcours d'accompagnement



L'adhésion emporte rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis

Le salarié a droit aux versements suivants :

➔ Sauf faute grave, et sous condition d'un an d'ancienneté, de l'indemnité légale de licenciement et le cas échéant de l'indemnité conventionnelle

➔ Le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement que l'employeur doit opérer pour contribuer au financement du parcours d'accompagnement

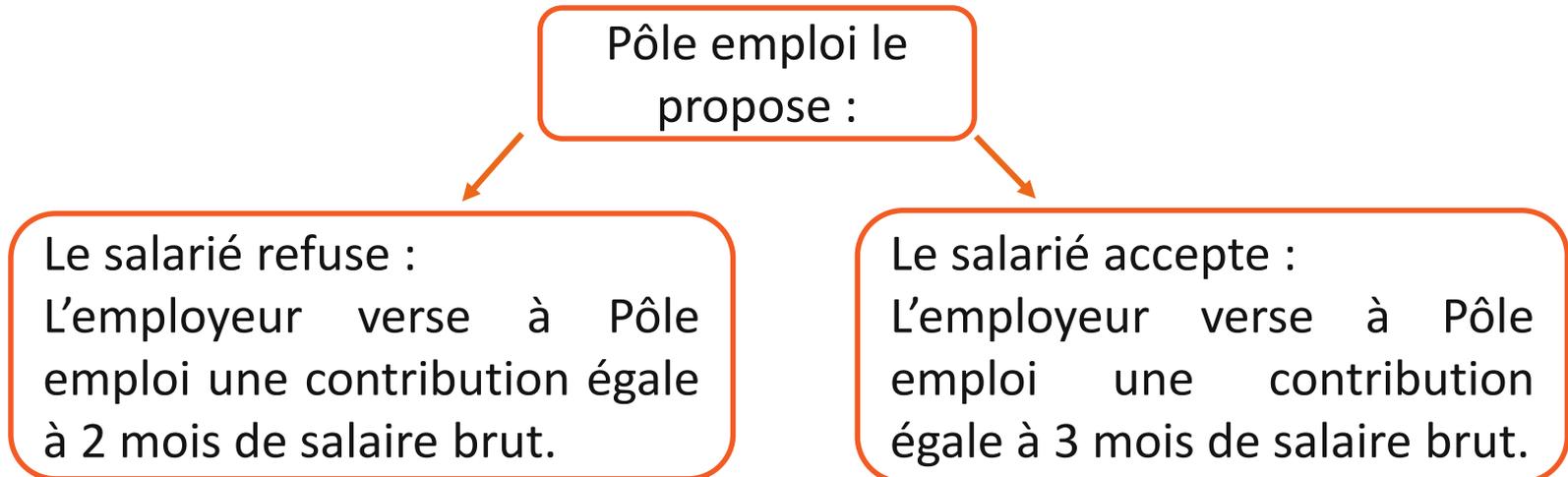
Statut du bénéficiaire pendant le PAP

Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit, sous réserve d'une ancienneté au moins égale à 12 mois à la date de la rupture de son contrat de travail, une allocation (déterminée par décret) plus favorable que l'ARE pendant une durée maximale de 12 mois

Focus sur la contribution employeur au financement du dispositif d'accompagnement

L'employeur contribue au financement du dispositif d'accompagnement par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire majorés de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes (auprès de Pôle emploi)

Si l'employeur n'a pas proposé le dispositif d'accompagnement :



Situation du salarié refusant d'adhérer au parcours d'accompagnement

Le salarié a droit aux versements suivants :

- ➔ Sauf faute grave, et sous condition d'un an d'ancienneté, de l'indemnité légale de licenciement et le cas échéant de l'indemnité conventionnelle
- ➔ Sauf faute grave, et fonction de son ancienneté, du préavis et le cas échéant de l'indemnité compensatrice de préavis
- ➔ Pendant la période de chômage, de l'ARE selon les droits acquis

II. Les accords de préservation et de développement de l'emploi

D. Comparaison avec les Accords de Maintien de l'Emploi (AME)

Points de comparaison	AME	APDE
Motif de recours	Uniquement en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles	Possible même en l'absence de graves difficultés économiques conjoncturelles
Possibilités offertes par chaque régime	Permet d'augmenter ou de réduire la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, ainsi que la rémunération horaire ou mensuelle des salariés (sans baisser la rémunération horaire en deçà de 1,2 SMIC)	Permet d'augmenter ou de réduire la durée du travail mais pas la rémunération mensuelle des salariés
Sanction en cas de manquement aux engagements de l'employeur	Clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil donnant lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés	Pas de clause pénale
Modalités de conclusion	OSR représentant 50 % des suffrages exprimés	OSR représentant 50 % des suffrages exprimés, à défaut 30% avec référendum

Points de comparaison	AME	APDE
Conséquence juridique de l'acceptation par le salarié	L'accord s'impose au contrat de travail	L'accord s'impose au contrat de travail
Conséquence juridique du refus par le salarié (1/2)	Licenciement pour motif économique prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique	Licenciement pour motif spécifique soumis aux modalités et conditions applicables au licenciement individuel pour motif économique (L.1233-11 à -15)
Conséquence juridique du refus par le salarié (2/2)	Le salarié bénéficie soit du congé de reclassement soit du contrat de sécurisation professionnelle.	Le salarié bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé dont le régime juridique est très proche du contrat de sécurisation professionnelle.
Indemnisation :	Si adhésion CSP : 75 % du SJR Si adhésion CR : minimum 65 % de la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut, sans être inférieur à 85 % du SMIC Sinon : ARE (57 % du SJR)	Si adhésion PAP : 70 % du SJR > ARE (décret) Sinon ARE (57 % du SJR)



&



Prochaine rencontre :

Actualités juridiques 1^{er} semestre

Le 15 juin 2017
Sens



Merci pour votre attention et
bonne fin de journée