

Paris,
le vendredi 11 février 2005

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Objet : Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 Janvier 2005

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale
Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

La loi de programmation pour la cohésion sociale a été publiée au Journal Officiel du 19 janvier 2005 et comporte de nombreuses dispositions relatives à :

- une nouvelle obligation de négociier
- la durée du travail et la qualification du temps de déplacement professionnel
- la disparition du monopole de l'ANPE en matière de placement
- l'insertion professionnelle de personnes sans emploi,
- l'extinction des emplois jeunes
- la modification du statut de l'apprenti
- la procédure de licenciement économique
- diverses mesures sociales (concernant le congé de maternité ou parental d'éducation, la fixation de l'ordre du jour du comité d'entreprise, le recours au travail temporaire).

Vous trouverez ci-joint une note technique présentant les principaux aspects de ce texte.

Des décrets et circulaires devraient paraître prochainement précisant certaines dispositions. Je ne manquerai pas de vous en informer au fur et à mesure de leur publication.

I / UNE NOUVELLE OBLIGATION DE NÉGOCIER

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les employeurs doivent désormais engager, tous les trois ans, une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés (article L 320-2 du Code du travail).

Cette obligation concerne aussi les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle (article L 132-27 du Code du travail).

Cette négociation doit se faire à l'échelon de l'entreprise mais aussi à celui de la branche (article L 132-12-2 modifié du Code du travail).

II / LA QUALIFICATION DU TEMPS PROFESSIONNEL DE DÉPLACEMENT

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Ainsi, contrairement à la position actuelle de la jurisprudence (Cass. Soc. 5 mai 2004 n°01-43.918 Juractualité n°104) le temps de déplacement professionnel, excédant le temps habituel de trajet, pour se rendre sur un lieu d'exécution du contrat de travail « n'est pas un temps de travail effectif ».

Toutefois, lorsque ce temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

III / DISPARITION DU MONOPOLE DE L'ANPE EN MATIÈRE DE PLACEMENT

L'obligation incombant jusqu'à présent aux employeurs de notifier les offres d'emploi à l'ANPE est supprimée.

Par ailleurs, la loi a révisé la réglementation de la publicité et de la diffusion des offres d'emploi.

Ainsi, la loi revient sur l'interdiction de faire connaître les offres ou demandes d'emploi par voie d'affiche ou tout autre moyen de publicité.

La loi reconnaît donc un principe de libre diffusion et précise que l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant est autorisé.

Toutefois, la vente des offres ou demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé, demeure prohibée.

IV / LES MESURES EN FAVEUR DU RETOUR À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE ET DES BÉNÉFICIAIRES DE MINIMA SOCIAUX

A/ La création d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi

Le contrat emploi solidarité et le contrat emploi consolidé sont fusionnés dans un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

L'objectif de ce contrat est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La loi permet notamment aux personnes morales de droit public et aux organismes de droit privé chargés de la gestion d'un service public, ayant signé une convention avec l'État, de conclure un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

A ce titre tous les organismes de Sécurité sociale sont concernés par ce dispositif.

- La conclusion préalable d'une convention avec l'État



La signature d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi doit être précédée de la conclusion d'une convention entre le futur organisme employeur et l'État.

Ces conventions fixent les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de chaque personne sans emploi et prévoient des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet.

Les règles relatives à la durée maximale de la convention, les conditions de son renouvellement qui tiennent compte des difficultés des personnes embauchées au regard de leur réinsertion dans l'emploi, doivent être fixées par décret en Conseil d'Etat.

- La conclusion du contrat d'accompagnement dans l'emploi

Ces contrats d'accompagnement portent sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

- La durée du contrat

Le contrat de travail conclu en vertu de ces conventions est un contrat de droit privé à durée déterminée pour une durée minimale de 6 mois. Sa durée maximale et les conditions de son renouvellement doivent être fixées par décret.

Il convient toutefois de ne pas écarter l'incidence de la jurisprudence relative aux dispositions de l'article 17 de la Convention collective (requalification en contrat à durée indéterminée si la durée est supérieure à 6 mois), pour apprécier la durée d'un tel contrat lors de sa conclusion au sein d'un organisme de l'Institution.

- La durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la convention conclue avec l'Etat prévoit une durée moindre en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.

- La rémunération du bénéficiaire du contrat d'accompagnement dans l'emploi

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les bénéficiaires de ce type de contrats perçoivent un salaire égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail effectuées.

- Exclusion du calcul de l'effectif

La loi exclut le bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi du calcul de l'effectif de l'entreprise pendant toute la durée du contrat, sauf pour la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle.

- Les motifs de rupture et de suspension du contrat

Comme tous les contrats à durée déterminée, le contrat d'accompagnement d'aide à l'emploi peut être rompu avant l'échéance du terme, par accord des parties ou en cas de faute grave ou de force majeure.

Par ailleurs, les contrats d'accompagnement dans l'emploi peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de lui permettre :

- d'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois
- d'être embauché par un contrat à durée indéterminée
- de suivre une formation conduisant à une qualification prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L 900-3 du Code du travail, c'est-à-dire une formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et qui est soit
 - o enregistrée dans le répertoire national des certifications,
 - o reconnue dans les classifications de la convention collective
 - o figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi.



A la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de la période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

- L'information des représentants du personnel

La loi étend le droit d'information des représentants du personnel, prévu par les articles L 422-1 et L 432-4-1-1 du Code du travail, au contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Le Comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit en conséquence être informé du nombre de conventions et de contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus par l'employeur.

Les délégués du personnel peuvent quant à eux prendre connaissance de ces contrats.

- Les aides de l'État

L'État prend notamment en charge une partie du coût afférent aux embauches effectuées dans le cadre de la conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dont le montant peut être modulé, dans des conditions devant être précisées par décret.

Cette aide ne donne lieu à aucune charge fiscale.

Par ailleurs, selon l'article L 322-4-7 nouveau du Code du travail, chaque embauche sous contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour toute la durée de la convention conclue avec l'État, à des exonérations de cotisations patronales, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage dans la limite d'un montant de rémunération fixé par décret.

B/ La création d'un contrat d'avenir

Il est désormais institué un contrat de travail dénommé « contrat d'avenir » destiné à faciliter l'insertion professionnelle de personnes bénéficiant depuis une durée fixée par décret en Conseil d'État, du revenu minimum d'insertion, de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation parent isolé.

La loi permet aux personnes morales de droit public et aux organismes de droit privé chargés de la gestion d'un service public de conclure ce type de contrats.

A ce titre tous les organismes de Sécurité sociale sont concernés par ces dispositions.

- Mise en œuvre et suivi du contrat

Le département ou la commune de résidence du bénéficiaire ou, le cas échéant, l'établissement public de coopération intercommunale auquel appartient la commune est chargé d'assurer la mise en œuvre du contrat d'avenir.

Dans chaque département, une commission de pilotage coordonne la mise en œuvre du contrat d'avenir et organise les modalités de suivi personnalisé des bénéficiaires.

- Conclusion préalable d'une convention

- Les signataires

La conclusion de chaque contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention entre :

- le bénéficiaire du contrat,
- le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant le président de l'établissement public de coopération intercommunale,
- le représentant de l'État,
- l'employeur.

- Le contenu

Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir et fixe notamment les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience qui doivent être mises en œuvre à son profit.



Par ailleurs, un référent est désigné dès la conclusion de la convention par le représentant départemental ou communal. Il sera chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat d'avenir.

Il est prévu que la situation du bénéficiaire du contrat d'avenir soit réexaminée tous les 6 mois par les signataires de la Convention.

- Durée de la convention

La convention est conclue pour une durée de 2 ans, elle est renouvelable pour une période de 12 mois. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles ces conventions sont suspendues, renouvelées ou résiliées.

- La conclusion du contrat d'avenir

Ces « contrats d'avenir » portent sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

- Durée du contrat et période d'essai

Le contrat d'avenir est un contrat de droit privé à durée déterminée conclu pour une durée de 2 ans, renouvelable dans la limite de 12 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, la limite de renouvellement peut être de 36 mois.

Là encore, il convient de ne pas écarter l'incidence de la jurisprudence de la Cour de cassation, relative à l'article 17 de la Convention collective (requalification en contrat à durée indéterminée si la durée est supérieure à 6 mois), pour apprécier la durée d'un tel contrat lors de sa conclusion au sein d'un organisme de l'Institution.

Sauf clause conventionnelle, prévoyant une période d'essai moindre, la période d'essai du contrat d'avenir est fixée à un mois.

- Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre du contrat d'avenir est fixée à 26 heures.

Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures, à condition que, sur toute cette période, elle n'excède pas en moyenne 26 heures.

Ce contrat doit prévoir obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire, qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci. Un décret en Conseil d'Etat détermine en tant que de besoin, la répartition sur l'année des périodes de travail, de formation et d'accompagnement.

- Rémunération

Le bénéficiaire du contrat d'avenir, sous réserve de clauses contractuelles plus favorables, perçoit une rémunération égale au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail effectuées.

- Les motifs de rupture et de suspension du contrat

Les contrats d'avenir peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de lui permettre :

- d'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois
- d'être embauché par un contrat à durée indéterminée
- de suivre une formation conduisant à une qualification prévue aux quatre premiers alinéa de l'article L 900-3 du Code du travail.

A la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de la période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

- Les différentes aides attribuées à l'employeur



L'embauche sous contrat d'avenir ouvre droit pour l'employeur :

- au versement d'une aide qui lui est versée par le débiteur de l'allocation perçue par le bénéficiaire du contrat. Le montant de cette aide est égal à celui de l'allocation de revenu minimum d'insertion garantie à une personne isolée.
- au versement d'une aide de l'Etat, dégressive avec la durée du contrat et dont le montant, ajouté à celui de l'aide susmentionnée, ne peut excéder le niveau de rémunération versée à l'intéressé.

Par ailleurs, l'Etat apporte une aide forfaitaire à l'employeur en cas d'embauche du bénéficiaire sous contrat à durée indéterminée.

Un décret pris en Conseil d'Etat détermine les conditions et limites dans lesquelles des aides sont versées par l'Etat à l'employeur.

V / LES EMPLOIS JEUNES

La loi entend accélérer l'extinction des emplois jeunes en mettant fin à la possibilité de remplacer les jeunes rompant leur contrat avant terme pour la durée résiduelle de celui-ci.

Il n'est désormais plus possible, en cas de rupture anticipée d'un contrat emploi jeune, de recruter un autre jeune sous contrat à durée déterminée sur le même poste, pour la durée résiduelle du premier contrat avec l'aide de l'État.

VI / LE STATUT DE L'APPRENTI

- Une nouvelle dérogation à la limite d'âge de 25 ans pour signer un contrat d'apprentissage

Le Code du travail fixe à 25 ans la limite d'âge pour la signature d'un contrat d'apprentissage. Il est toutefois possible de déroger à cette limite d'âge dans certains cas limitativement énumérés par l'article L 117-3.

La loi admet une nouvelle dérogation dans le cas où le bénéficiaire du contrat est porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

- La durée du contrat d'apprentissage

- Selon l'article L 115-2 du Code du travail, la durée du contrat d'apprentissage peut varier entre un et trois ans.

Désormais, la loi permet de conclure des contrats d'apprentissage d'une durée comprise entre 6 mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- a) de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
- b) de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu
- c) dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience
- d) dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

- Pour les apprentis handicapés, la durée du contrat pourra être portée à quatre ans.
- La loi prévoit, en outre, que la durée du contrat peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti. A l'heure actuelle, la durée du contrat est fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation des services de l'inspection de l'apprentissage.

Il est désormais prévu que, lorsque l'intéressé a un niveau supérieur au bac, cette autorisation n'est plus nécessaire si un avis favorable a été émis par le directeur de l'établissement supérieur.

- Le temps de travail et temps de formation des apprentis



- L'interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés ne concerne désormais que les seuls apprentis âgés de moins de 18 ans.
- Par ailleurs, les apprentis pourront suivre en dehors de l'horaire de travail des modules complémentaires de formation qu'ils auront librement choisis et acceptés par le centre de formation des apprentis.

- Le tutorat

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation.

- La rémunération de l'apprenti

Jusqu'à présent, le montant de la rémunération de l'apprenti variait en fonction de l'âge du bénéficiaire et était fixé pour chaque année d'apprentissage.

La rémunération de l'apprenti dont le montant varie toujours, en fonction de l'âge du bénéficiaire, est, désormais, fixée au regard de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Cette modification législative ne sera effective que lorsqu'un décret modifiera le barème actuel en fonction des nouveaux critères.

- Les entretiens d'évaluation

- L'évaluation des compétences est obligatoire et préalable à la signature du contrat lorsque la date du début de l'apprentissage se situe en dehors des périodes normales de conclusion du contrat (trois mois avant ou après le début des cours en CFA).
- Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié par le centre de formation, dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, à un entretien où sont invités l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation et, si besoins est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal

- Les conséquences de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée suite à un contrat d'apprentissage

La loi prévoit que si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Par ailleurs, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

VII / LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La loi de cohésion sociale abroge définitivement les dispositions suspendues de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 suspendues par la loi du 7 janvier 2003 (cf. lettres circulaires des 13 février 2002 et 11 février 2003).

A/ Consultations du Comité d'entreprise

- La dissociation des procédures d'information et de consultation des salariés sur un projet de restructuration avec licenciements collectifs au titre des livres IV puis III du Code du travail n'est plus à respecter ; la concomitance des consultations des représentants du personnel au titre de ces deux livres est désormais expressément prévue par l'article L 321-3 du Code du travail.

- Les accords dérogatoires

Les branches ou les entreprises peuvent, par accord collectif, déroger à certaines dispositions du Code du travail relatives aux modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise applicables

lorsque l'employeur projette de licencier au moins dix salariés pour raison économique sur une période de 30 jours

Ces accords peuvent dès lors :

- fixer les conditions dans lesquelles le Comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration et obtenir une réponse motivée de l'employeur ;
- organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise ou du groupe ;
- déterminer les conditions dans lesquelles le plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.

Ces accords ne peuvent par contre déroger à certaines dispositions légales que sont :

- le principe selon lequel un licenciement économique ne peut être prononcé qu'en l'absence de reclassement interne possible ;
- les obligations de l'employeur en matière d'information des représentants du personnel et de réponse motivée à leurs suggestions ;
- les règles applicables en matière de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- les règles fondamentales de consultation du Comité d'entreprise qui doit notamment disposer d'informations précises et écrites par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Ces accords ne pourront être contestés en justice que dans un délai de 3 mois à compter de leur dépôt à la DDTEFP.

Ce délai est porté à 12 mois (au lieu de 5 ans actuellement) pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

B/ La définition du licenciement pour motif économique

La définition du motif économique du licenciement est modifiée et retient « la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail » en lieu et place de l'ancienne formule « modification substantielle du contrat de travail » (article L 321-1 du Code du travail).

Ce n'est que lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur (pour l'un des motifs énoncés à l'article L 321-1 du Code du travail) et que leur licenciement est envisagé que les dispositions légales en matière de licenciement collectif pour motif économique s'appliquent.

Précédemment, en vertu des jurisprudences Framatome et Majorette (Cass.Soc. 3 décembre 1996), il fallait mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi dès que le chef d'entreprise envisageait les propositions de modification.

C/ Les délais de contestation des licenciements collectifs

S'agissant du respect de la procédure du livre III du Code du travail, des délais de contestation ont été introduits :

- une action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation du Comité d'entreprise doit être introduite dans les **15 jours** suivant chacune des réunions de cette instance ;
- une contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement doit être introduite dans les **12 mois** suivant la dernière réunion du Comité d'entreprise ;
- une contestation individuelle (par un salarié licencié) portant sur la régularité ou la validité du licenciement doit être introduite dans les **12 mois** suivant la notification du licenciement, à condition toutefois que ce délai ait été précisé au salarié dans la notification du licenciement (mention dans la lettre du licenciement).

D/ Le reclassement des salariés



Une convention de reclassement personnalisé est créée au profit des salariés dont le licenciement est envisagé par des entreprises de moins de 1 000 salariés (non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement) afin de favoriser leur reclassement externe.

Ce nouveau dispositif remplace le Pare anticipé issu de la convention Unédic du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Cette convention permet à l'intéressé de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation.

Dans l'attente de la prochaine convention Unédic qui viendra préciser les règles de ce nouveau dispositif (contenu des actions proposées aux salariés, formalités et délais de réponse des intéressés, conditions d'ancienneté des bénéficiaires,...), les dispositions du Pare demeurent applicables aux procédures en cours.

E/ La réintégration des salariés

Lorsqu'un licenciement aura été déclaré nul, les juges ne sont plus obligés de prononcer la réintégration du salarié qui le demande si la poursuite de la relation contractuelle est devenue impossible notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou de l'absence d'emploi disponible.

Le salarié bénéficie alors d'une indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

VIII / MESURES SOCIALES DIVERSES

A/ Dispositions relatives au congé de maternité ou parental d'éducation

- Droit des salariés à un entretien à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Cet entretien vise à permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

L'entretien doit être l'occasion de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation et, le cas échéant, de permettre d'élaborer un projet de formation.

- Incidence des périodes d'absence pendant le congé parental d'éducation sur le calcul de l'ancienneté

Aux termes de l'article L 122-28-6 du Code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Cependant, la loi prévoit désormais que des accords de branche pourront déterminer les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte.

B/ La fixation de l'ordre du jour du Comité d'entreprise

La loi introduit une dérogation au principe selon lequel l'ordre du jour du Comité d'entreprise est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre.

Les mêmes dispositions sont prévues pour l'établissement de l'ordre du jour du comité central d'entreprise.

Cette disposition a pour objet de mettre fin à la difficulté que suscitait jusqu'à présent l'existence d'un désaccord entre l'employeur et le secrétaire sur le contenu de l'ordre du jour. Dans cette situation, jusqu'à présent, la partie la plus diligente devait saisir le juge des référés pour qu'il fixe l'ordre du jour à la place des parties défaillantes.



C/ Le recours au travail temporaire

La loi introduit deux nouveaux cas de recours au contrat de travail temporaire.

Ainsi, la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut intervenir :

- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Bernard MEUNIER
Directeur par Intérim UCANSS