

- > **Ordinateur professionnel** : renommer le disque dur ne lui confère pas de caractère personnel
- > **La Cnil condamne un employeur à 10 000 €** pour refus de communiquer à un salarié ses données
- > **Activité partielle** : l'Igas plaide pour l'unification du dispositif
- > **Les prix à la consommation** stables en juin

- > **Les contrats aidés** : fiches pratiques

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Ordinateur professionnel : renommer le disque dur ne confère pas de caractère personnel

Dans un arrêt du 4 juillet, la Cour de cassation précise pour la première fois que la dénomination donnée par le salarié au disque dur de son ordinateur professionnel ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient. Ce stratagème ne permet en aucune manière de restreindre l'accès de l'employeur aux fichiers qui y sont stockés.

Sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut pas consulter librement les fichiers informatiques stockés sur le disque dur de l'ordinateur professionnel d'un salarié, dès lors que ces fichiers ont été identifiés comme étant personnels. Le salarié doit en effet être présent ou avoir été dûment appelé à cet effet. En l'absence de dénomination personnelle, tous les fichiers sont en revanche présumés professionnels, et l'employeur peut donc les ouvrir à sa guise.

Ces principes jurisprudentiels régulièrement rappelés par la Cour de cassation (*v. Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-13.884, dossier Juris. Théma. - Libertés - n° 132/2012 du 10 juillet 2012*) sont désormais bien connus. Au point que certains salariés ont pu être tentés de balayer la présomption de caractère professionnel en utilisation l'intitulé « Personnel » non pas pour nommer les différents fichiers informatiques créés par eux, mais pour nommer le disque dur lui-même.

Cette tactique a néanmoins été déjouée par un arrêt rendu le 4 juillet par la Cour de cassation. Le fait de renommer le disque dur pour y faire apparaître la mention « données personnelles », n'a absolument pas pour effet de conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient, précise ainsi pour la première fois la Haute juridiction.

Disque dur dénommé « D:/données personnelles »

Un salarié avait été sanctionné pour avoir stocké sur son ordinateur professionnel un très grand nombre de fichiers à caractère pornographique ainsi que de fausses attestations destinées à des tiers. Il contestait la mesure en faisant valoir que l'employeur ne pouvait accéder librement à ces fichiers identifiés comme étant personnels et s'en servir ensuite comme moyen de preuve à son encontre.

D'après le salarié, ce caractère personnel résultait tout à la fois de la dénomination donnée aux fichiers litigieux, en l'occurrence « rire », « Fred P », « Socrif » et « Catherine », mais aussi et surtout de l'intitulé du disque dur sur lequel lesdits fichiers étaient stockés, à savoir « D:/données personnelles ». Celui-ci qui portait à l'origine l'intitulé « D:/données », prévu pour tous les salariés, avait ainsi été renommé.

Il ne fait nul doute que, donné à un fichier informatique, l'intitulé « données personnelles » lui aurait conféré un caractère personnel interdisant à l'employeur d'en prendre connaissance hors la présence du salarié ou sans l'avoir dûment appelé à cet effet. Mais quelle por-

tée donner à l'intitulé « personnel » donné au disque dur lui-même ?

La Cour de cassation n'ayant jamais directement tranché ce cas de figure, le salarié avait imaginé pouvoir ainsi conférer un caractère personnel à l'ensemble des données contenues dans le disque dur. Le subterfuge a finalement été neutralisé par la Cour de cassation dans son arrêt du 4 juillet.

Dénomination indifférente

Rappelant classiquement que « si les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de sa présence, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels », l'arrêt du 4 juillet ajoute ainsi que « la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient ».

Appliqué au cas d'espèce, il résulte de ce principe que « la dénomination « D:/données personnelles » du disque dur de l'ordinateur du salarié ne pouvait lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur ».

Un disque dur faisant apparaître la mention « Données personnelles », « Personnel » ou encore « Privé », n'empêche donc pas que les fichiers informatiques détenus sur celui-ci se voient appliquer la présomption de caractère professionnel. À moins que ces derniers ne soient eux-mêmes identifiés comme ayant un caractère personnel, l'employeur y a donc libre accès et peut les

ouvrir sans que le salarié soit présent ou qu'il en ait été averti.

En l'espèce, les Hauts magistrats ont confirmé la position des juges de la cour d'appel d'Amiens ayant estimé que la **dénomination** donnée aux **fichiers litigieux** (« rire », « Fred P », « Socrif » et

« Catherine ») ne leur conférait **pas un caractère personnel**.

Cette seconde précision doit inciter les salariés à utiliser expressément la mention « personnel » ou « Privé » pour dénommer les fichiers informatiques qu'ils ne souhaitent pas voir ouverts par l'em-

ployeur... ou à ne pas utiliser leur ordinateur professionnel à des fins privées. ■

Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-12.502 F-D

EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

La Cnil condamne un employeur à 10 000 € pour refus de communiquer à un salarié ses données

La Commission nationale de l'informatique et des libertés a rendu publique le 9 juillet la sanction pécuniaire de 10 000 € infligée à une société pour avoir refusé de communiquer à un salarié les données de géolocalisation de son véhicule de fonction, malgré les courriers et mises en demeure de la Cnil.

Une entreprise, la société Équipements Nord Picardie, a été sanctionnée le 22 juin à hauteur de 10 000 € par la Cnil pour avoir **refusé à un salarié l'accès aux données de géolocalisation** de son véhicule de fonction, malgré les demandes réitérées de la commission. Par cette délibération rendue publique le 9 juillet, la Cnil réaffirme sa volonté de sanctionner les organismes qui n'entendraient pas favoriser son action, notamment en ne répondant pas à ses courriers.

Manquement à l'obligation de garantir le droit d'accès...

Un salarié souhaitait prendre copie des données de géolocalisation de son véhicule de fonction (immatriculation des véhicules localisés et périodes de temps de travail concernées), afin de démontrer devant la justice le caractère professionnel d'un accident de la circulation dont il avait été victime. Suite au refus de son employeur, l'intéressé a déposé plainte en juin 2011 auprès de la Cnil. La Commission a adressé, en vain, plusieurs courriers à la société pour lui rappeler son obligation de garantir le **droit d'accès des salariés à leurs données** à caractère personnel, en application de l'article 39 de la loi « informatique et libertés ». En réponse à une mise en de-

meure de la Cnil, la société a indiqué que les salariés pouvaient venir consulter sur place les documents les concernant, mais qu'ils ne pouvaient **pas**, en revanche, en obtenir **copie** au motif que les documents ne pouvaient quitter l'entreprise.

Or, rappelle la Cnil, cette possibilité est prévue par l'article 39 de la loi précitée : un **salarié a le droit d'« interroger le responsable d'un traitement de données à caractère personnel en vue d'obtenir [...] la communication, sous une forme accessible, des données à caractère personnel qui le concernent ainsi que de toute information disponible quant à l'origine de celles-ci »**. Pour la Cnil, la société a donc manqué à cette obligation dans la mesure où malgré des relances suivies d'une mise en demeure, « l'entreprise n'a **pas communiqué** au plaignant les données demandées au jour de l'audience, soit **près d'un an après la demande initiale** de la Commission ».

... et celle de coopérer avec la Cnil

Sept courriers et relances, adressés par la Cnil à l'entreprise par lettres recommandées avec accusé de réception et par télécopie, sont restés sans réponse. Or, rappelle la Cnil, les **détenteurs** ou utilisateurs de traitements ou de **fichiers** de données à caractère personnel, notamment les entreprises privées ou publiques, « **ne peuvent s'opposer à l'action de la commission** ou de ses membres et doivent, au contraire, prendre toutes mesures utiles afin de faciliter sa tâche » (art. 21 de la loi du 6 janvier 1978). Pour la Cnil, l'entreprise a, là encore, manqué à cette obligation. Même si l'absence de réaction ne ré-

sulte pas de la mauvaise foi de la société, elle s'apparente à une forme de **négligence** inacceptable. Qui plus est, poursuit la Commission, les données demandées par le salarié peuvent conditionner l'issue de l'affaire opposant le plaignant à la Cpm de l'Artois devant le Tribunal des affaires sociales de sécurité sociale d'Arras. ■

Cnil, Délibération n° 2012-213 du 22 juin 2012

EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

// Conférence Liaisons

► La négociation collective à l'épreuve de la crise

Dans un contexte économique particulièrement tourmenté, la négociation collective peut-elle être un remède efficace à la crise ? Quelle marge de manoeuvre pour les partenaires sociaux alors que le contexte normatif n'a jamais été aussi contraignant ? La deuxième édition des **Rendez-vous Lamy/Liaisons sociales** qui se déroulera le **17 septembre**, à Paris, permettra de débattre de ces questions avec de nombreux intervenants, dont **Michel Yahiel**, conseiller à la Présidence de la République (sous réserve) et **Jean-Denis Combrexelle**, directeur général du travail.

Pour plus d'informations : 01 76 73 30 30 – www.wk-rh.fr, rubrique Formation.

Groupe Liaisons
une marque Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Michael Koch – Directeur du Pôle droit et réglementation : Vicente Sanchez – Directrice de la presse sociale : Hélène Morel. Rédactrice en chef : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef adjointe : Rachel Brunet. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Aude Courmont (chef de service actualités, chef de rubrique travail-emploi), Michel Elcher (chef de rubrique conventions), Pierre-David Labani (chef de rubrique économie), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Anne Buis, Audrey Le Moisan, Catherine Leroy, Florant Samazin, Vincent Szpyt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Annick Blyau, Michèle Manoury (maquettistes). Conception graphique : Primo & Primo. Premier rédacteur graphiste : Yvon Languier. Infographiste : François Le Quellec. Directeur de production : J.-M. Eicheloup. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 300 000 000 € - 1, rue Eugène et Armand Peugeot, 92856 Rueil-Malmaison Cedex - RCS Nanterre 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1116T80984. Abonnement : 1 072,05 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 4,00 € TTC. Impression - routage : BRI, 21 des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : juillet 2012. ISSN 0294-8168. Ce numéro comporte 18 pages et 2 pages de publicité. Abonnements : 0 825 06 08 00 - adv@wolters-kluwer.fr - Service lecteurs : 01 76 73 39 75 (Fax : 01 76 73 48 68) Internet : lecteurs@wk-rh.fr - Rédaction : 01 76 73 30 00 (Fax : 01 76 73 48 82) Internet : <http://www.wk-rh.fr>

Activité partielle : l'Igas plaide pour l'unification du dispositif

Dans un rapport rendu public début juillet, l'Igas évalue le système français d'activité partielle et formule des propositions pour simplifier son circuit administratif et financier. Les auteurs du rapport plaident notamment pour un retour à l'autorisation administrative et pour la mise en place d'un dispositif unique.

Malgré des réformes successives, le recours à l'activité partielle a été moins important en France que dans d'autres pays européens depuis le début de la crise économique. Afin d'encourager la mise en œuvre de cette alternative au licenciement économique, Xavier Bertrand, alors ministre du Travail et de l'Emploi, avait demandé à l'**Inspection générale des affaires sociales (Igas)**, par lettre de mission du 10 février, d'identifier des **pistes d'amélioration** du circuit administratif de traitement des demandes d'indemnisation. Dans son rapport publié en juillet, l'Igas identifie les freins à la mobilisation du dispositif et formule une série de critiques et de propositions.

De quoi inspirer la **future réforme du chômage partiel**, annoncée par le Premier ministre à l'issue de la grande conférence sociale (*v. l'actualité n° 16141 du 12 juillet 2012*).

Pour un rétablissement de l'autorisation préalable

L'Igas plaide tout d'abord pour le rétablissement de l'**autorisation administrative préalable**, estimant que sa suppression est source d'incertitudes pour les entreprises.

Incertitude juridique tout d'abord, car l'instruction de la demande de prise en charge de l'allocation spécifique ne se fait plus a priori, mais a posteriori, l'employeur mettant les salariés au chômage partiel sans savoir si sa demande sera accueillie. **Incertitude financière**, ensuite, car un refus de l'administration oblige l'entreprise à payer les salaires pour les périodes chômées. **Incertitude budgétaire** aussi pour l'État, les services instructeurs disposant d'une visibilité réduite sur la stratégie à long terme de l'entreprise.

Par ailleurs, l'Igas estime que le renforcement du rôle des **représentants du personnel** n'offre pas une **garantie suffisante**. Ils sont désormais appelés à émettre un avis sur les motifs de recours

au chômage partiel, et pour les conventions d'APLD, sur les actions de formation éventuelles. Mais cette garantie n'inclut pas les petites entreprises ni celles dépourvues d'IRP. De plus, lorsqu'un avis est émis, il ne lie pas l'administration.

Autre inconvénient de la suppression de l'autorisation préalable, les entreprises sont privées du rôle d'**appui-conseil des UT**, surtout celles de petite taille lors de leur première demande.

Le principal avantage de la suppression de l'autorisation préalable était de **réduire les délais de traitement** de la demande, et surtout de **remboursement** des allocations spécifiques. Mais si l'autorisation était rétablie, les entreprises pourraient largement compenser l'avance par l'**exonération des heures non travaillées**. L'Igas fait valoir que pour un salaire allant jusqu'à 1,5 smic, le reste à charge pour les entreprises est marginal, voire négatif si une convention d'APLD (activité partielle de longue durée) est signée.

Pistes d'amélioration du traitement administratif et financier

Les auteurs du rapport estiment qu'il serait possible d'expérimenter l'application d'un **principe d'harmonisation des bases de calcul et des paiements** : par exemple, il s'agirait de mettre tous les salariés faisant l'objet d'une demande de chômage partiel en horaire majoritairement appliqué dans l'établissement, et d'assurer un remboursement sur cette base.

L'Igas évacue l'hypothèse du **versement direct** de l'aide de l'État aux salariés, une idée dont Xavier Bertrand réclamait une appréciation : selon les auteurs du rapport, ce serait source de « difficultés en grande partie insurmontables ».

En revanche, ils proposent la **saisie en ligne** des Cerfa, associée à des **actions d'accompagnement** par les structures patronales, consulaires, et appellent de manière générale à la **mobilisation conjointe des réseaux socioprofessionnels** (Medef territoriaux, Opca, chambre de commerce) et de l'État afin de mieux accompagner les **TPE-PME**. En outre, le rôle des pôles « accompagnement et appui aux mutations économiques » des UT doit être consolidé, car c'est là que s'articulent la maîtrise technique des dispositifs et la connaissance des entreprises.

Arguments en faveur de l'unification du dispositif

Pour l'Igas, l'hypothèse d'un dispositif unique d'activité partielle « offre les meilleures perspectives ».

Cette simplification pourrait se faire en deux étapes.

• **À court terme, la convention d'APLD pour tous**. Il s'agirait de construire un dispositif unifié, simple et lisible à partir du dispositif cofinancé par l'État et l'Unedic, qui réunirait dans un **même traitement** les deux demandes précédentes de prise en charge de l'**allocation spécifique et de l'allocation d'APLD**, avec un montant global d'aides et des conditions de prise en charge inchangés. L'**autorisation préalable** serait ainsi rétablie. Les conventions de **chômage partiel « classique »** qui permettent d'améliorer la prise en charge seraient réservées aux situations de force majeure (très graves difficultés économiques ou catastrophes naturelles). La mission recommande aussi d'assortir la convention d'activité partielle de longue durée d'un seuil minimal de réduction du temps de travail (par exemple, une durée de 70 heures), afin de mieux articuler chômage partiel et formation.

• **À moyen terme, un système d'activité partielle unifié**. Il s'agirait de faire converger les dispositifs existants (allocation spécifique, allocation complémentaire de chômage partiel et allocation d'activité partielle de longue durée), dans un système d'activité partielle unique, qui permettrait une meilleure lisibilité, renforcerait son attractivité et allégerait sa gestion pour l'administration. Les régimes d'indemnisation pourraient être fusionnés dans un **taux unique**, d'autant plus que la taille des entreprises ne paraît pas être un critère pertinent dans la différenciation du niveau de prise en charge. Cette simplification passerait par la négociation d'un **accord national interprofessionnel** et l'adaptation de la **convention État-Unedic**. Cette négociation pourrait être proposée aux partenaires sociaux immédiatement après la phase de bilan du dispositif, prévue cet automne, et le chiffrage par la DGEFP du coût de cette réforme. Elle pourrait alors aboutir à un accord dans un délai de 3 à 6 mois. ■



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

Les prix à la consommation stables en juin

Avec la stabilité des prix enregistrée en juin, l'inflation ralentit légèrement à 1,9 % en glissement annuel, selon les chiffres publiés par l'Insee le 12 juillet.

Après un léger recul de 0,1 % en mai, l'évolution de l'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (métropole et DOM) est nulle en juin, selon les chiffres publiés par l'Insee le 12 juillet, hausses et baisses se compensant. En glissement annuel, l'inflation diminue également de 0,1 point, à 1,9 %. Hors tabac, l'évolution de l'indice est également nulle (+1,9 % sur un an). L'inflation sous-jacente – qui retrace l'évolution des prix hors tarifs publics et produits à prix volatils, corrigée des mesures fiscales et des variations saisonnières, en métropole – accuse une hausse de 0,2 % (+1,5 % en un an). L'IPCH (indice des prix à la consommation harmonisée) de la France, permettant les comparaisons européennes, s'accroît quant à lui de 0,1 % (+2,3 % sur un an).

Hausses et baisses se compensent

En juin, la stabilité de l'inflation s'explique par le quasi-équilibre entre les baisses des prix de l'énergie et les hausses des prix de l'alimentation et des services liés au tourisme. Ainsi, les prix de l'énergie, après avoir reculé de 1,5 % en mai, diminuent de nouveau de 2,1 % (+3,3 % en un an). Dans le sillage du recul des cours du pétrole brut, les prix des produits pétroliers baissent (-3,5 % ; +3,3 % sur un an). En revanche, les prix des services repartent à la hausse en juin, de 0,3 % (+1,7 % sur un an), notamment ceux des hébergements de vacances

(+14,4 % ; +1,5 % sur un an), de l'hôtellerie y compris pensions (+1,2 % ; +4,4 % sur un an) et des transports aériens (+5,5 %). À rebours, et de façon habituelle au mois de juin, les prix des voyages touristiques tout compris diminuent (-12,5 % ; -0,6 % sur un an).

Sont également en hausse les prix de l'alimentation (+0,4 % ; +3,2 % sur un an) et particulièrement ceux des produits frais, qui, après avoir augmenté de 3,0 % en mai, continuent leur progression (+2,9 % ; +7,8 % sur un an). Les fruits frais enregistrent une hausse spectaculaire de 11,8 % (+9,6 % sur un an). A contrario, de façon saisonnière, les prix des légumes frais diminuent (-2,8 % ; +8,8 % sur un an). Hors produits frais, les prix de l'alimentation sont stables sur le mois (+2,5 % sur un an). Enfin, en

juin 2012, les prix des produits manufacturés sont en légère augmentation (+0,1 % ; +1,0 % sur un an). Parmi les hausses les plus importantes figurent celles de l'habillement et des chaussures (+0,6 % ; +4,0 % sur un an). A contrario, de façon saisonnière, sont en baisse les prix des équipements de sport, de camping et de loisirs de plein air (-0,2 % ; +1,3 % sur un an) et ceux des jeux et jouets (-0,4 % ; -0,7 % sur un an). Par ailleurs, les baisses se poursuivent sur les équipements de téléphone et de télécopie (-1,2 % ; -12,3 % sur un an) et audiovisuels (-0,8 % ; -11,8 % sur un an). ■

INSEE, Informations rapides n° 174, 12 juillet 2012

EN SAVOIR PLUS
www.wik-rh.fr

INDICES DES PRIX en 2011-2012 Ensemble des ménages		
Ensemble	Indice 100 en 1998	Variation mensuelle (annuelle pour les moyennes)
Juin 11	123,95	+0,1
Juil. 11	123,40	-0,4
Août 11	124,04	+0,5
Sept. 11	123,95	-0,1
Oct. 11	124,24	+0,2
Nov. 11	124,58	+0,3
Déc. 11	125,09	+0,4
Janv. 12	124,65	-0,4
Fév. 12	125,16	+0,4
Mars 12	126,20	+0,6
Avril 12	126,37	+0,1
Mai 12	126,30	-0,1
Juin 12	126,35	0,0

Source : Insee	Indices Juin 2012	Variation (en %) par rapport		
	Base 100 en 1998	An mois précédent	Au début de l'année	Au même mois de l'an passé
PRIX À LA CONSOMMATION Ensemble des ménages (France métropolitaine et Dom)				
Ensemble	126,35	0,0	+1,0	+1,9
Ensemble CVS	125,91	+0,1	+0,6	+2,0
Ensemble hors tabac (indexation des pensions)	124,78	+0,0	+1,0	+1,9
Alimentation	131,80	+0,4	+2,3	+3,2
Produits manufacturés	102,30	+0,1	0,0	+1,0
Services (y compris eau)	132,30	+0,3	+1,0	+1,7
MÉNAGES URBAINS dont le chef est ouvrier ou employé (France métropolitaine et Dom)				
Ensemble	126,94	+0,1	+1,0	+1,9
Ensemble hors tabac (indexation du smic)	124,64	+0,1	+1,0	+1,8

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Salaires dans le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : la procédure d'extension d'un avenant 19 du 21 février 2012 à la CCN du 25 novembre 1987 est lancée, selon l'avis publié au JO du 1^{er} juin. Ce texte revalorise les salaires minimaux, mais pas les primes d'ancienneté. Pour les employés, les huit montants sont portés à 1 405 €, 1 415 €, 1 425 €, 1 450 €, 1 490 €, 1 530 €, 1 590 € et 1 650 €. Cet avenant est publié au BO-CC 2012-19.

► Projets

Le projet de loi harcèlement sexuel au Sénat : l'examen du texte a débuté, le 11 juillet. Les sénateurs ont amendé l'article 1^{er} qui définit le délit. Le harcèlement sexuel serait « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user d'ordres, de menaces, de contraintes ou de toute autre forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Le projet de collectif budgétaire à l'Assemblée nationale : la commission des Finances a adopté le 11 juillet le projet de loi de finances rectificative, sans y apporter de modifications majeures. Les députés l'examineront à partir du 16 juillet.

Politique sociale

La feuille de route prend en compte les protestations du patronat

Le gouvernement, « surpris de la réaction du Medef, a très vite rectifié le tir », annoncent *Les Échos* (12-7). « Dans la nuit de mardi à mercredi, la feuille de route sociale », synthétisant les annonces de la conférence sociale a pris acte des deux exigences du patronat sur « l'anticipation » des difficultés des entreprises et sur la nécessité pour elles d'une meilleure « sécurité juridique » des licenciements. La négociation sur la sécurisation de l'emploi aura ainsi pour objectif le « maintien de l'emploi et de l'activité dans les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles et ayant besoin d'adaptations », précise la feuille de route. Le quotidien économique souligne que « le texte mentionne également explicitement la sécurisation des procédures de licenciement collectif ».

Retraite

Le COR prévoit de nouvelles projections pour fin 2012

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a annoncé, le 11 juillet, qu'il prévoyait un rapport pour la fin 2012 avec de nouvelles projections sur l'évolution de l'ensemble des régimes de retraite à l'horizon 2060. Le Premier ministre Jean-Marc Ayrault avait annoncé, le 10 juillet, à la conférence sociale qu'à partir des travaux du COR, « une commission ad hoc formulera au début de l'année 2013 différentes pistes de réforme », et que la concertation avec les partenaires sociaux débiterait ensuite au « printemps 2013 ». Le Conseil prévoit également un « état des lieux sur le système de retraite demandé au COR par la grande conférence sociale, concernant notamment les règles d'acquisition de droits et de calcul des pensions, l'état des dispositifs de solidarité et les divers aspects de l'équité du système de retraite. Cet état des lieux fera aussi l'objet d'un rapport du COR en janvier 2013 », précise le Conseil, qui ajoute que ses travaux de projection s'appuieront comme par le passé sur plusieurs scénarios économiques en matière de chômage et de productivité (avec l'AFP).

La réforme des retraites tiendra compte de l'espérance de vie

La ministre des Affaires sociales et de la Santé, Marisol Touraine, a estimé le 12 juillet que le gouvernement devrait « tenir compte de l'espérance de vie » lors de la future réforme sur les retraites

et promis de ne pas « toucher au niveau des pensions ». « L'allongement de l'espérance de vie est là, c'est une réalité dont on ne peut pas ne pas tenir compte, les contraintes financières sont là, nous devons en tenir compte », a répondu la ministre interrogée sur Europe 1 sur un retour de l'âge légal de départ à 60 ans. « L'objectif intangible, c'est de ne pas toucher au niveau des pensions. Et en même temps nous devons faire en sorte que ceux qui ont travaillé plus dur, plus longtemps que les autres puissent partir plus tôt », a-t-elle ajouté. La réforme « sera une réforme qui garantira ce que n'a pas garanti la réforme précédente, c'est-à-dire un financement dans la durée », a-t-elle affirmé (avec l'AFP).

Maladie

Fin des dépassements d'honoraires abusifs d'ici fin 2012

Le gouvernement « mettra un terme aux dépassements d'honoraires abusifs » des médecins « d'ici fin 2012 », si les concertations sur ce sujet n'aboutissent pas, a indiqué le 11 juillet la porte-parole du gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem, lors du compte-rendu du conseil des ministres. Des négociations entre l'assurance maladie, les syndicats de médecins et les complémentaires sont prévues à partir du 25 juillet. « Les dépassements d'honoraires, sujet absolument essentiel pour les Français, ont plus que doublé entre 1990 et 2010 » passant de « 900 millions à 2,5 milliards », a indiqué Najat Vallaud-Belkacem. « Le gouvernement poursuit deux objectifs : le premier est de mettre un terme d'ici la fin de l'année 2012 aux dépassements abusifs et de renforcer leur sanction. Le second est d'assurer l'accès aux soins en endiguant la progression des dépassements et en favorisant cet accès aux tarifs de la Sécurité sociale » (avec l'AFP).

Rapport sénatorial sur les dépenses du régime général d'assurance maladie

La commission des Affaires sociales du Sénat a examiné le 11 juillet un rapport du sénateur PS Yves Daudigny (Aisne) sur les dépenses du régime général d'assurance maladie autres que les remboursements de soins. Ces dépenses sont « de nature très disparate », et « représentent tout de même six à sept milliards d'€ par an », selon la commission. « Dispensées dans les comptes de l'assurance maladie, mal identifiées, leur légitimité et leur évolution étaient jusqu'ici restées peu étudiées ». S'appuyant sur une enquête de la Cour des comptes, le rap-

port Daudigny « souhaite également une simplification des règles d'attribution des aides individuelles, peu connues des assurés, financées par l'action sanitaire et sociale des caisses primaires ». Il préconise aussi de « clarifier les conditions dans lesquelles l'assurance maladie, sur décision de l'État, finance une vingtaine de fonds ou organismes dont le lien avec ses missions est parfois ténu ». Ce document prône enfin « une réponse globale à la question des déserts médicaux, passant par le soutien actif aux formes d'exercice en groupe et à un meilleur partage des rôles entre professionnels de santé » et « insiste également sur la nécessité de limiter les dépassements d'honoraires » (avec l'AFP).

Emploi et chômage

Le marché de l'emploi des cadres devrait stagner jusqu'en 2016

« Le marché de l'emploi des cadres devrait connaître une situation de stagnation au moins jusqu'en 2016. Les volumes d'embauches resteraient cependant à un haut niveau. Ainsi, 176 000 cadres seraient recrutés en 2012, contre 181 300 en 2011. Puis, pour les années 2013 à 2016, le volume annuel d'embauches oscillerait entre 177 000 et 179 000 », indique le directeur général de l'Apec Jean-Marie Marx. Selon lui, « cette stagnation est à mettre en lien direct avec la faiblesse des investissements des entreprises, dans le contexte de croissance économique tétanisée que connaît l'Hexagone ». Pour autant, souligne-t-il, « le marché n'est pas sinistré et les entreprises continueront à recruter de nombreux cadres, majoritairement des jeunes cadres et des cadres confirmés, et principalement pour remplacer des départs à la retraite ».

Fléchissement de l'optimisme des cadres sur la situation de l'économie et de l'emploi

Selon le baromètre semestriel sur la perception de la situation économique et les stratégies des cadres de l'Apec, les cadres ne perçoivent pas d'amélioration de la situation de l'économie et de l'emploi. Avec 61 % des cadres se déclarant optimistes pour leur avenir personnel dans les 12 mois (-7 points en un an), le « net fléchissement de l'optimisme constaté en décembre 2011 se confirme », note l'Apec. Conséquence : « les cadres font preuve de lucidité et de prudence, ils sont moins nombreux à envisager de quitter leur entreprise » (-6 points en un an, 29 %), souligne Jean-Marie Marx, directeur général de

l'Apec. Une part accrue des cadres (28 %, + 7 points en un an) juge que leur entreprise est en difficulté, mais loin du record atteint (43 %) en décembre 2009.

Égalité et diversité

■ Discrimination à l'embauche : les femmes pénalisées par le lieu de résidence

Les femmes ont moins de chances d'être conviées à un entretien d'embauche si elles résident dans une commune défavorisée, alors que le phénomène ne touche apparemment pas les hommes, révèle une étude publiée le 12 juillet dans un ouvrage de l'Insee. Les auteurs de cette étude ont eu recours à la méthode du « testing » dans le secteur de l'informatique, a priori peu discriminant selon eux. Pour chaque offre d'emploi, 12 CV fictifs de jeunes informaticiens de niveau Bac + 5 ont été envoyés. Ils étaient parfaitement similaires sauf pour le sexe, la consonance du nom signalant une origine française ou maghrébine, et le lieu de résidence, trois villes du Val-d'Oise (95) : Villiers-le-Bel (théâtre d'émeutes médiatisées en 2007), Sarcelles, et Enghien-les-Bains (plus favorisée). Au total, 307 offres ont été testées entre mi-décembre 2008 et fin janvier 2009, ce qui correspond à l'envoi de 3 684 candidatures. Les femmes ayant un nom d'origine française ont ainsi reçu un taux de réponses favorables de 22,5 % à Enghien, de 22,1 à Sarcelles et de 17,9 à Villiers-le-Bel. Celles ayant un nom d'origine maghrébine ont reçu un

taux de réponses favorables légèrement inférieur, de 19,5 % à Enghien, de 13,7 à Sarcelles et de 15 à Villiers-le-Bel. Pour les mêmes offres, les hommes n'ont pas été pénalisés par leur lieu de résidence (avec l'AFP).

Entreprises

■ PSA supprime 8 000 emplois et ferme Aulnay

Le constructeur automobile a annoncé, le 12 juillet, l'arrêt de la production dans son usine d'Aulnay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis) en 2014 et la suppression de 8 000 emplois en France, après avoir enregistré une perte nette au premier semestre. PSA Peugeot Citroën prévoit « l'arrêt en 2014 des activités de production à Aulnay, qui emploie 3 000 salariés, le recentrage de la production en région parisienne sur Poissy et la revitalisation du site d'Aulnay », indique un communiqué. PSA prévoit de proposer des postes à 1 500 salariés en interne et à 1 500 salariés dans le bassin d'emploi d'Aulnay « grâce aux actions de reclassement externe ». La production de la citadine Citroën C3, actuellement partagée entre Aulnay et Poissy (Yvelines), sera regroupée à Poissy. Le site de Rennes (Bretagne) est aussi touché par ce plan de restructuration. Il « conduirait à un redéploiement des effectifs de 1 400 emplois sur un total de 5 600 salariés ». Le groupe va aussi tailler dans ses effectifs hors production, « ce qui devrait conduire à la diminution de 3 600 emplois répartis sur l'ensemble des sites en France ». Un plan de sauvegarde de

l'emploi est prévu pour Aulnay et plus largement un plan de départs volontaires. Alors que PSA Peugeot Citroën prévoit 6 500 départs nets sur le total de 8 000 suppressions de postes, le président du directoire de PSA Peugeot Citroën, Philippe Varin, a promis que « personne ne sera laissé au bord du chemin ». Pour les syndicats de PSA, ces annonces sont « dramatiques ». Selon Bernard Thibault, « dès lors que Peugeot annonce la suppression de 8 000 à 10 000 emplois, il faut multiplier par trois, voire quatre, pour mesurer l'impact en termes d'emploi pour l'ensemble du pays ». « La guerre est déclarée », a estimé Jean-Pierre Mercier, délégué CGT, pour qui « en temps de crise économique, c'est un crime social de fermer une usine, de sacrifier Aulnay au nom de la rentabilité ». « En septembre, une grande bataille va commencer », a-t-il ajouté. La CFE-CGC parle de « coup de massue ». Franck Don de la CFTC s'est dit « convaincu que la stratégie de montée en gamme va amplifier les pertes d'emplois en France ». Le **Premier ministre** Jean-Marc Ayrault a évoqué « un véritable choc » pour l'industrie. Il a demandé à la direction de PSA de mener « sans délai » une « concertation » avec notamment pour objectif « le maintien d'une activité industrielle sur tous les sites français ». Il a annoncé que le ministre du Redressement productif, Arnaud Montebourg, présenterait le 25 juillet en Conseil des ministres un « plan de soutien » à la filière automobile (avec l'AFP).

3 OFFRES POUR RECRUTER LES PROFESSIONNELLS DE LA FONCTION RH

Venez découvrir nos offres sur mesure et connectez-vous sur www.WK-RH.fr pour commander votre annonce.



L'OFFRE GLOBAL RH

la formule unique et complète : trois titres presse de référence et le portail internet des professionnels des Ressources Humaines, l'outil de sourcing incontournable pour recruter et sélectionner les meilleurs candidats dans cette fonction.

L'OFFRE BI-MÉDIA

la formule efficace pour recruter les opérationnels des Ressources Humaines : le titre de presse hebdomadaire des opérationnels de cette fonction et le portail internet de référence dans la fonction Ressources Humaines

L'OFFRE ONLINE

le seul portail métier dédié aux professionnels des RH, regroupant tous les utilisateurs des marques Liaisons Lamy. Véritable outil exhaustif et fiable wk-rh apporte un éclairage sur toute l'actualité RH et s'impose pour recruter les professionnels de cette fonction

Les contrats aidés : fiches pratiques

Malgré les efforts de simplification effectués depuis plusieurs années par les gouvernements successifs, le recrutement d'un salarié sous contrat aidé, qu'il s'agisse d'un contrat unique d'insertion, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, reste un exercice relativement complexe. Il n'est pas non plus évident de savoir quelle est la meilleure formule pour embaucher. Pour vous aider dans votre choix et dans la gestion des différents dispositifs, nous vous proposons une présentation synthétique de ces contrats.

À CLASSER SOUS

EMPLOI ET

CHÔMAGE

AIDES À L'EMPLOI

02 / 12

1. LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Le CUI vise à faciliter l'insertion professionnelle de personnes **sans emploi** rencontrant des difficultés particulières d'**insertion**. Il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il se décline sous deux versions dont les modalités d'application sont relativement similaires :

- le **contrat initiative emploi** (CUI-CIE) dans le secteur **marchand**
- le **contrat d'accompagnement dans l'emploi** (CUI-CAE) dans le secteur **non marchand**.

Le CUI donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail et d'une convention individuelle entre l'employeur, le salarié et les pouvoirs publics. Il ouvre droit à une aide financière de l'État, qui peut être complétée par le département.

EMPLOYEURS CONCERNÉS

► Secteur marchand (CUI-CIE)

Sont concernés :

- les employeurs tenus de s'affilier à l'**assurance chômage**, à l'exclusion des **particuliers employeurs** ;
- les **établissements publics à caractère industriel et commercial** des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les **chambres de métiers**, services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- les **groupements d'employeurs** qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ) ;

– les employeurs de **pêche maritime**.

Pour pouvoir recruter sous CUI-CIE, l'employeur doit dans tous les cas :

- être à jour de ses **cotisations** et contributions sociales ;
- ne pas avoir procédé à un **licenciement** économique dans l'établissement dans les six mois précédant l'embauche ;
- ne pas chercher par cette embauche à **remplacer un salarié licencié** pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

À NOTER Si l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un salarié, la convention peut être dénoncée par l'État ou le président du conseil général et les aides intégralement reversées.

► Secteur non marchand (CUI-CAE)

Sont concernés :

- les **collectivités territoriales** et les autres personnes morales de **droit public** ;
- les organismes de droit privé à **but non lucratif** (associations, fondations, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, etc.) ;
- les personnes morales de **droit privé** chargées de la gestion d'un **service public** (régies de transport, établissements de soins, etc.).

Les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion, peuvent recourir au CUI.

SALARIÉS CONCERNÉS

Le contrat unique d'insertion s'adresse aux personnes **sans emploi**, quel que soit leur **âge**, rencontrant des **difficultés** sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

■ Aide financière de l'État

Montant

Le CUI ouvre droit à une aide de l'État dont le **montant** est fixé chaque année par **arrêté** du préfet de région, selon différents **critères** liés notamment à l'activité de l'entreprise, aux conditions économiques locales, aux difficultés rencontrées par le salarié ou encore à la qualité des actions d'accompagnement prévues.

Le **montant maximal** de l'aide ne peut dépasser par heure travaillée dans la limite de 35 heures :

– pour le **CIE** : 47 % du smic horaire brut soit **4,42 €** au 1^{er} juillet 2012 ;

– pour le **CAE** : 95 % du smic horaire brut, soit **8,93 €** au 1^{er} juillet 2012.

Dans les **ateliers et chantiers d'insertion**, l'aide peut atteindre 105 % du smic, soit **9,87 €**.

Lorsque l'aide est versée au titre d'un ancien bénéficiaire du **RSA**, le département, qui participe au financement à hauteur de 88 % du montant du RSA pour une personne seule (soit 417,94 € par mois en 2012), peut fixer un montant majoré.

À NOTER La DGEFP encadre la fixation du taux de l'aide. Pour 2012, elle a prévu un taux moyen de 30,7 % du smic (soit 2,89 €) pour le CIE et 70 % du smic (soit 6,88 €) pour le CAE.

Versement de l'aide

L'aide est versée chaque mois par l'**ASP** (Agence de services et de paiement) ou, pour les titulaires du RSA, par le département. L'employeur doit envoyer chaque **trimestre** des **justificatifs** attestant l'effectivité de l'activité du salarié (bulletins de salaire et états de présence). Le versement de l'aide est interrompu en cas de **suspension** non rémunérée du CUI.

À NOTER Lorsque l'aide est versée par l'ASP, l'ensemble des déclarations et l'envoi des justificatifs est dématérialisé et passe par Sylae (système de libre accès des employeurs).

EXPÉRIMENTATION DU CUI DE 7 HEURES

Jusqu'au 31 décembre 2012, des CUI de sept heures peuvent être expérimentés dans plusieurs départements volontaires : les Alpes maritimes, les Hautes-Alpes, l'Aveyron, la Charente-Maritime, la Côte-d'Or, le Maine et Loire, la Manche, la Marne, la Haute-Marne, le Bas-Rhin, le Haut-Rhin, le Rhône, la Savoie, la Haute Savoie, la Vendée et le Val d'Oise (*Circ. DGCS/SD1C/DGEFP n° 2012-11 du 20 janvier 2012, NOR : SCSA1201242C*). Ils sont destinés aux bénéficiaires du RSA socle soumis à des droits et devoirs et notamment à l'obligation de rechercher un emploi. Les contrats doivent prévoir une durée de travail hebdomadaire de 7 heures, réparties et modulées librement sur la semaine (sauf accord collectif applicable). L'aide à l'employeur est fixée à 95 % du smic brut, soit 8,93 € par mois au 1^{er} juillet 2012 (*Arr. 19 janvier 2012, JO 24 janvier, NOR : SCSA1200451A*). Un décret n° 2011-1999 du 27 décembre 2011 a réduit la participation du département de 88 % à 45 % du RSA socle dans le cadre de ce dispositif. Comme tous les CUI-CAE, la durée maximale de la convention est de 24 mois, mais cette durée sera le plus souvent limitée à six mois ; les contrats pourront être suivis d'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE de droit commun. En raison du faible nombre d'heures de travail, l'employeur est exonéré de l'obligation de déployer des actions de formation pour les bénéficiaires. Il devra cependant favoriser son insertion et désigner un tuteur comme dans le cas général. Un CUI de 7 heures est une action d'insertion dont le refus est passible de sanction dès lors qu'elle figure dans le plan personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

■ Exonération de cotisations

Le CUI-CIE n'ouvre pas droit à des exonérations spécifiques, l'employeur pouvant toutefois bénéficier des exonérations de droit commun (réduction Fillon notamment).

En revanche, le CUI-CAE donne droit pendant toute la durée de la convention à une exonération des **cotisations patronales** au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), et des allocations familiales, sur la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du **smic** par le **nombre d'heures rémunérées**, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois (151,67 heures) ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement. **Restent dues** : la cotisation AT-MP, les cotisations salariales de sécurité sociale, les cotisations patronales et salariales d'assurance chômage, la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie.

Le CUI-CAE ouvre aussi droit à une exonération de la **taxe** sur les salaires, de la **taxe d'apprentissage** et des participations dues au titre de l'effort de **construction**.

En cas de **suspension** du CUI avec maintien total ou partiel de la rémunération, l'exonération reste calculée en fonction du nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé.

■ Aide à la formation

Cette aide de l'État est réservée au CUI-CAE. Elle peut être attribuée pour contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE du salarié mises en œuvre dans le cadre du contrat.

■ Exclusion des effectifs

Pendant toute la durée de la convention, les salariés en CUI ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour l'application des dispositions concernant la tarification AT-MP. S'ils sont employés en CDI, ils ne seront décomptés dans les effectifs qu'à l'issue de la convention individuelle.

CONVENTION INDIVIDUELLE

Avant d'embaucher un salarié sous CUI, l'employeur doit conclure une convention individuelle (Cerfa n° 13998*01) avec l'intéressé et :

– soit, **Pôle emploi** ou un organisme participant au service public de l'emploi (mission locale, Cap emploi, une ETT, un opérateur privé de placement, etc.), agissant pour le compte de l'État ;

– soit, le **président du conseil général**, lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département.

La durée de la convention ne peut excéder celle du contrat de travail. Sa **durée maximale** est de **24 mois**, renouvellement compris, mais peut être portée à **5 ans** :

– pour certains salariés (travailleurs handicapés, personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA et de l'AAH) ;

– ou pour achever une action de formation prévue par la convention initiale.

De plus, pour les CUI-CAE, une prolongation peut être accordée par avenants successifs au-delà de 24 mois pour les salariés d'au moins 50 ans ou reconnus handicapés, embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion, qui rencontrent des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.

La convention prévoit notamment des **actions d'accompagnement** professionnel et de formation.

Si l'employeur **ne respecte pas la convention**, l'autorité signataire peut la dénoncer, et l'employeur est alors tenu de **reverser les aides** perçues.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le CUI (CAE ou CIE) est conclu par écrit. Il peut être conclu soit sous forme de **CDI**, soit sous forme de **CDD**. Dans ce dernier cas, sa **durée minimale** est de six mois (trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine). Sa **durée maximale** est de 24 mois, renouvellement compris. Il peut toutefois être prolongé par avenants successifs d'un an au plus et dans la limite de cinq ans pour certains salariés (travailleurs handicapés, personnes de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA et de l'AAH) ou pour achever une action de formation prévue par la convention individuelle. Le CUI conclu sous forme de CDD n'est **pas soumis aux dispositions de droit commun** relatives au nombre de renouvellement des CDD, au délai de carence et à l'indemnité de précarité.

À NOTER En cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'ancien en ce qui concerne le contrat de travail et la convention individuelle.

SUSPENSION ET RUPTURE

Le CUI peut être **suspendu** à la demande du salarié et en accord avec l'employeur pour effectuer une évaluation en **milieu de travail** prescrite par Pôle emploi ou une action d'**insertion** professionnelle ou pour accomplir une **période d'essai** pour un emploi sous CDI ou CDD d'au moins six mois. En cas d'embauche à la fin de la période de suspension, le contrat est rompu sans préavis.

Le CUI à durée déterminée peut faire l'objet d'une **rupture anticipée** pour les mêmes motifs que pour les autres CDD (accord des parties, faute du salarié, force majeure, inaptitude physique) ou pour permettre au salarié d'être embauché en CDD d'au moins six mois ou en CDI, ou de suivre une formation qualifiante.

En revanche, sauf cas particuliers (rupture de l'essai, faute grave, force majeure, inaptitude et redressement-liquidation), l'employeur n'a pas le droit de rompre le **CUI avant le terme** de la convention individuelle, sous peine de devoir **reverser les aides reçues** et acquitter les **cotisations** dont il a été exonéré dès la première date d'exigibilité des cotisations.

L'employeur doit signaler, dans un **délai** de sept jours francs, toute **suspension ou rupture anticipée** du contrat de travail à l'autorité signataire de la convention individuelle et à celle chargée du versement de l'aide. Cette formalité est remplie via la fiche de signalement jointe à la convention individuelle ou sur Sylae.

STATUT ET RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

Le titulaire du CUI est salarié à part entière. Sa rémunération est au moins égale au **smic horaire brut**, sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables. Le salarié bénéficie des mêmes **conditions de travail** et droits issus de la loi ou des conventions collectives que les autres salariés. Il peut être employé à **temps plein ou à temps partiel**, avec un minimum 20 heures, sauf exceptions pour les personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes (*v. encadré sur le CUI de 7 heures*).

APPLICATION DU CUI EN OUTRE-MER ET À MAYOTTE

Le CUI s'applique dans les départements et collectivités d'outre-mer depuis le 1^{er} janvier 2011. Dans le secteur non-marchand il prend la forme du CUI-CAE comme en métropole, mais dans le secteur marchand, il prend la forme d'un dispositif spécifique, le contrat d'accès à l'emploi, dit CAE-DOM (*v. Légis. soc. -Empl. & chô.m., aides empl.- n° 224/2011 du 17 novembre 2011*). Par ailleurs, dans le cadre de la départementalisation de Mayotte, l'ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011, ainsi que deux décrets n° 2012-658 et 2012-661 du 4 mai 2012 ont étendu et adapté le CUI à ce territoire.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

La convention individuelle prévoit notamment des actions d'accompagnement professionnel et de formation.

■ Tutorat

Dès la conclusion de la convention ou, au plus tard, lors de l'entrée en fonction, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés. Celui-ci doit être **volontaire** et justifier d'une **expérience** professionnelle d'au moins **deux ans**. Il ne peut suivre plus de **trois salariés**. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Par ailleurs, un **référént** est désigné en son sein par l'autorité signataire, pour assurer le suivi du parcours d'insertion.

■ Formation dans le cadre du CUI-CAE

Les actions de formation sont mentionnées dans la convention individuelle. Les salariés accèdent à la formation selon les modalités de droit commun (plan de formation, CIF, DIF, contrat et période de professionnalisation). La convention fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel et prévoit des actions de formation professionnelle et de VAE. La formation est suivie **dans ou hors du temps de travail**.

■ Évaluation et suivi

La prolongation de la convention est subordonnée à l'**évaluation des actions** réalisées au cours du CUI. L'employeur qui en fait la demande doit fournir les éléments nécessaires à cette évaluation. Il communique aussi le **bilan des actions** réalisées dans le cadre d'un précédent CUI s'il souhaite conclure une nouvelle convention. Au terme de la convention, l'employeur remet au salarié une **attestation d'expérience** professionnelle.

PÉRIODE D'IMMERSION

Les périodes d'immersion permettent au salarié d'être placé auprès d'un **employeur tiers** pour acquérir une expérience professionnelle complémentaire. Elles ne sont ouvertes que dans le cadre des CAE et doivent prévues dans la convention individuelle ou un avenant. Chaque période d'immersion doit aussi faire l'objet d'un **avenant écrit au CAE** et d'une **convention de mise à disposition**. Elle ne peut dépasser **un mois**, la durée cumulée de ces périodes ne pouvant dépasser **25 % de la durée du contrat**. Sauf dans les ACI, les conventions de mise à disposition doivent être agréées par le prescripteur du CUI. Le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ou la décision d'y mettre fin ne peut être sanctionné.

2. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour but d'apporter à des jeunes une formation à la fois pratique en entreprise et théorique en centre de formation des apprentis (CFA) en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

EMPLOYEURS CONCERNÉS

L'apprentissage est ouvert à l'ensemble des employeurs du **secteur privé**, personnes physiques ou morales ou associations, y compris les entreprises de **travail temporaire**. Les entreprises du secteur public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent à titre expérimental conclure des contrats d'apprentissage dans des conditions particulières (*L. n° 92-675 du 17 juillet 1992, art. 18 à 21*) non développées dans ce dossier.

PUBLICS BÉNÉFICIAIRES

Le contrat d'apprentissage de droit commun est ouvert aux jeunes âgés d'au moins **16 ans** et d'au plus **25 ans** au début de l'apprentissage et autorisés à travailler sur le territoire français.

☑ Dérogations à la limite d'âge inférieure

Les jeunes âgés d'au moins **15 ans** au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (collège) ou suivi une formation dans le cadre du Dima.

À NOTER Dans le cadre du Dima (dispositif d'initiation aux métiers en alternance), les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant au moins 15 ans ou ayant accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (sans limite d'âge) pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

☑ Dérogations à la limite d'âge supérieure

Une personne peut être recrutée jusqu'à **30 ans** sous contrat d'apprentissage :

- si le contrat fait suite à un **précédent contrat** d'apprentissage et conduit à un **niveau de diplôme supérieur** à celui obtenu ;
- si un **précédent contrat** d'apprentissage a été **rompu** pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, manquements de l'employeur, etc.) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Dans ces deux situations, le nouveau contrat doit être conclu dans un **délai maximum d'un an** après le précédent.

Par ailleurs, un contrat d'apprentissage peut être conclu **sans limite d'âge** avec une personne **handicapée** ou une personne ayant un projet de **création** ou de reprise d'**entreprise** dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme poursuivi.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

L'embauche sous contrat d'apprentissage ouvre droit à divers avantages (sur les aides temporaires, *v. encadré*).

☑ Exonération de cotisations

Les entreprises de **moins de 11 salariés** et les **artisans** (inscrits au répertoire des métiers) bénéficient d'une **exonération totale des charges sociales** patronales et salariales (hors cotisations AT-MP), y compris CSG et CRDS.

Les **autres employeurs** sont exonérés des **cotisations patronales de sécurité sociale**, des la CSG-CRDS, mais restent redevables, en plus des cotisations AT-MP, de la part patronale des cotisations aux régimes complémentaires de retraite, à l'AGFF, à l'assurance chômage, au FNCS, de la contribution solidarité autonomie (CSA), de la cotisation Fnal et du versement de transport le cas échéant.

À NOTER À titre expérimental, si le seuil de 11 salariés a été atteint ou dépassé en 2010, 2011 ou 2012, l'entreprise continue de bénéficier de la prise en charge des cotisations par l'État pendant l'année de dépassement et les deux suivantes.

☑ Crédit d'impôt

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises imposables au réel à l'IR ou l'IS et celles qui en sont temporairement exonérées (entreprises nouvelles, ZFU, etc.), pour les contrats d'apprentissage d'au moins un mois. Son montant est égal à **1 600 €** par an multiplié par le nombre moyen d'apprentis sur l'année (2 200 € dans certains cas : apprentis bénéficiant d'un accompagnement personnalisé, travailleurs handicapés, entreprises portant le label « patrimoine vivant », etc.). Pour un élève en Dima, le crédit est de 100 € par élève et par semaine de présence dans la limite de 26 semaines.

☑ Indemnité compensatrice forfaitaire

Cette aide est versée par la région dans laquelle est situé l'établissement. Celle-ci en fixe le montant, avec un montant minimal de **1 000 €** pour chaque cycle de formation. L'aide est proratisée en fonction de la durée du contrat.

☑ Exclusion de l'effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour le risque AT-MP.

FORMALITÉS

☑ Déclaration de l'employeur

L'employeur doit effectuer une **déclaration** à la chambre des métiers et de l'artisanat, la chambre d'agriculture ou à la chambre de commerce, selon son activité. Il indique qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantit que les conditions de travail sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration doit être établie pour **chaque établissement d'accueil**. Elle devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans les cinq ans suivant sa notification.

À NOTER En pratique, cette déclaration est réalisée par la conclusion et la transmission du contrat d'apprentissage au moyen du formulaire Cerfa qui contient les mentions nécessaires.

■ Conclusion du contrat

Cas général

Le contrat d'apprentissage doit être écrit et contenir des mentions obligatoires (Cerfa n° 10103*04).

Il est signé en **trois exemplaires** par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur.

Cas des entreprises de travail temporaire

La mise en œuvre de l'apprentissage dans une ETT suppose la conclusion de **trois contrats** :

- le contrat d'**apprentissage** entre l'apprenti et l'ETT ;
- le contrat de **mise à disposition** entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, qui comporte des clauses particulières relatives à l'apprentissage ;
- le contrat de **mission** entre l'apprenti et l'ETT, qui doit être communiqué au CFA dès sa conclusion.

Conclusion d'un contrat avec deux employeurs

Pour l'exercice d'**activités saisonnières**, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage. Par dérogation, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP. Une **convention tripartite** signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine notamment le calendrier de l'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat et la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

À NOTER La publication du décret organisant cette modalité de conclusion du contrat d'apprentissage est toujours attendue.

Apprentissage auprès d'un ascendant

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une **déclaration** souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage. Elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions prévues dans le cadre de l'apprentissage et est soumise à enregistrement au même titre que les contrats. L'ascendant verse 25 % du salaire de l'apprenti sur un compte ouvert à cet effet et identifié sur la déclaration.

■ Enregistrement du contrat

L'employeur transmet **avant le début** de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les **cinq jours ouvrables** qui suivent celui-ci, le contrat d'apprentissage complet, et portant le visa du directeur du CFA, à la **chambre consulaire** dont il dépend. Celle-ci dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception pour enregistrer le contrat. Le **silence** gardé pendant ce délai vaut acceptation d'**enregistrement**. En cas de refus, celui-ci est notifié à l'employeur et à l'apprenti et le contrat est nul et ne peut alors plus s'exécuter, sauf à le faire valider devant le conseil des prud'hommes.

Une fois le contrat enregistré, il est transmis par la chambre consulaire au directeur du CFA et à différentes institutions, telles que l'Urssaf, la caisse de retraite complémentaire et la Direccte.

CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

■ Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée.

■ Durée

Principes

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation et peut varier **entre un et trois ans**, sous réserve de prolongation. Elle est en principe de : 2 ans pour les qualifications à visée professionnelle (CAP, BTS, etc.) ; 3 ans pour un titre d'ingénieur diplômé ou un diplôme de l'enseignement supérieur.

La durée maximum peut être portée à **quatre ans** pour les apprentis reconnus travailleurs **handicapés**.

En cas d'**échec** à l'**examen**, l'apprentissage peut être prolongé pour un an maximum.

Si le contrat est **suspendu** (accident, maladie, etc.), sa durée est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation ou du cycle suivant.

Prise en compte du niveau initial de compétence ou de qualification

Tout en respectant les limites de un et trois ans, la durée peut être **adaptée** à la hausse ou à la baisse pour tenir compte du **niveau initial de compétence** de l'apprenti, sur **autorisation** du service de l'inspection de l'apprentissage (le silence de l'administration dans le délai d'un mois valant acceptation).

Selon la même procédure d'autorisation, la durée du contrat peut **varier entre 6 mois et un an** lorsque la formation vise l'acquisition d'un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la VAE ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Autre cas de réduction de la durée du contrat

Lorsque la durée du contrat est fixée à **deux ans et plus**, elle est automatiquement **réduite d'un an** pour les personnes ayant bénéficié pendant une année au moins soit d'une **formation à temps complet** dans un établissement d'enseignement technologique, soit d'un **contrat d'apprentissage**, soit d'un contrat de **professionnalisation** et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation.

Pour ces mêmes contrats de deux ans et plus, une réduction d'un an peut aussi intervenir sur demande pour les personnes : **déjà titulaires d'un diplôme** ou d'un titre homologué de **niveau supérieur** à celui qu'elles souhaitent préparer ; ayant accompli un **stage de formation** professionnelle conventionné ou agréé et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ; ou titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui souhaitent préparer un diplôme ou un **titre de même niveau**, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou du titre obtenu.

Par ailleurs, si l'un **apprenti se réoriente** au terme de la 1^{ère} année de contrat d'apprentissage, sans changer de domaine professionnel, la durée du contrat est réduite d'un an. Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante est signé et doit être enregistré.

Dans tous les cas, la **décision** de réduire la durée du contrat d'un an est prise par le service de l'inspection de l'apprentissage (recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) après avis du directeur du CFA. Le silence de l'administration dans le délai d'un mois vaut acceptation.

■ Début du contrat

En principe, la date de début de l'apprentissage fixée par le contrat de travail ne peut être **ni antérieure ni postérieure de plus de trois mois au début de la formation** dans le CFA. La date de début peut toutefois être fixée en dehors de cette période sur demande de **dérogation** motivée transmise par le directeur du CFA, qui y joint son avis, à l'autorité administrative compétente. L'absence de réponse de cette dernière dans les deux semaines vaut acceptation.

Par dérogation, un **jeune n'ayant pas trouvé d'employeur** à l'issue du délai de trois mois peut entamer la **formation en CFA pendant un an maximum**. Au cours de cette période, le jeune pourra réaliser des stages professionnalisants en entreprise organisés par le CFA. Une convention fixant les objectifs du stage est alors conclue entre le centre, le jeune et l'employeur. Un tuteur est également désigné dans l'entreprise d'accueil. Tant qu'il n'a pas conclu de contrat d'apprentissage, le jeune bénéficie du statut de **stagiaire de la formation** et d'une protection sociale financée par l'État.

RÉMUNÉRATION ET STATUT DE L'APPRENTI

■ Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant est égal à un **pourcentage du smic** (ou du salaire minimum conventionnel, pour les 21 ans et plus, si le calcul est plus favo-

mes conditions de rémunération que les 16-17 ans. Des règles particulières s'appliquent quand la durée de l'apprentissage est prolongée ou réduite dans certaines circonstances :

- lorsque l'apprentissage est **prolongé d'un an** en cas d'**échec à l'examen** ou jusqu'à l'expiration du cycle en CFA, la rémunération est celle correspondant à la dernière année précédant cette prolongation ;
- lorsque l'apprentissage est prolongé d'un an pour un **apprenti handicapé**, une majoration uniforme de 15 points est appliquée aux pourcentages correspondant à la dernière année avant la prolongation ;
- lorsque la durée d'apprentissage est **réduite d'un an**, les apprentis bénéficient de la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage, sauf quand cette réduction résulte de la préparation d'un diplôme ou titre connexe et de même niveau que celui qu'ils ont déjà obtenu. Une majoration de 15 points est alors appliquée aux pourcentages correspondant à la dernière année d'apprentissage accomplie.

À NOTER Les revenus de l'apprenti sont exonérés de l'impôt sur le revenu pour leur fraction n'excédant pas le montant annuel du smic.

■ Avantages en nature

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de **75 % de la déduction autorisée** pour les autres travailleurs, sauf si une convention ou un contrat particulier prévoit un taux moins élevé. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, les **trois quarts du salaire**.

■ Égalité des droits

L'apprenti bénéficie des dispositions légales et conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (prime de vacances, 13^e mois, jours fériés, etc.).

■ Temps de travail et congés

Les apprentis sont soumis à la **durée légale ou conventionnelle** de travail applicable dans l'entreprise, le **temps passé en CFA** étant compté comme du temps de travail effectif.

Les **apprentis majeurs** peuvent effectuer des heures d'équivalence ou des heures supplémentaires.

En revanche, pour les **moins de 18 ans**, sauf dérogation, la durée de travail ne doit excéder ni **huit heures par jour**, ni **35 heures par semaine**, y compris les heures de cours. Les autres règles spécifiques aux mineurs leur sont aussi applicables (repos quotidien, hebdomadaire, etc.), notamment l'interdiction du **travail de nuit**. Des dérogations peuvent cependant être accordées par l'inspecteur du travail. Le travail est alors réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage (celui de l'entreprise utilisatrice dans les ETT).

Les apprentis ont droit aux **congés payés** comme les autres salariés. Ils ont également droit à un congé de cinq jours ouvrables pour la **préparation de leurs épreuves**.

■ Santé et sécurité

L'apprenti doit passer une **visite médicale** dans les deux mois qui suivent son embauche.

Il est interdit d'employer un apprenti à des **travaux dangereux** pour sa santé ou sa sécurité. Toutefois l'employeur peut lui confier, sous sa responsabilité et pour certaines formations énumérées par décret (à paraître), tous les travaux que peut nécessiter sa formation.

Lorsque l'apprenti est en **CFA**, il continue à bénéficier de la protection **AT-MP** dont il relève en tant que salarié.

Années de contrat	Âge**	% du smic	Salaire horaire (en €)	Cas général : salaire mensuel 35 h (base 151,67 h) (en €)
1 ^{re}	16-17 ans	25	2,35	356,42
	18-20 ans	41	3,85	584,52
	21 ans et + *	53	4,98	755,60
2 ^e	16-17 ans	37	3,48	527,50
	18-20 ans	49	4,61	698,58
	21 ans et + *	61	5,73	869,66
3 ^e	16-17 ans	53	4,98	755,60
	18-20 ans	65	6,11	926,68
	21 ans et + *	78	7,33	1 112,02
Formation complémentaire**				
Après contrat d'un an	16-17 ans	40	3,76	570,27
	18-20 ans	56	5,26	798,37
	21 ans et + *	68	6,39	969,45
Après contrat de 2 ans	16-17 ans	52	4,89	741,35
	18-20 ans	64	6,02	912,43
	21 ans et + *	76	7,14	1 083,51
Après contrat de 3 ans	16-17 ans	68	6,39	969,45
	18-20 ans	80	7,52	1 140,53
	21 ans et + *	93	8,74	1 325,87

* Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge s'appliquent à compter du premier jour du mois suivant le jour des 18 ou 21 ans.

** Apprentis déjà diplômés préparant en un an un diplôme de même niveau et en rapport direct avec la qualification qui résulte du premier diplôme.

■ Carte d'étudiant des métiers

Une carte portant la mention : « **Étudiant des métiers** » est délivrée à l'apprenti par le CFA. Cette carte lui permet de bénéficier de réductions tarifaires.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

■ Dans l'entreprise

L'employeur assure la **formation pratique** de l'apprenti et lui confie des tâches en lien avec sa formation et sa progression. Il désigne (et mentionne dans le contrat) le **maître d'apprentissage** responsable de la formation et de l'accompagnement de l'apprenti. Il doit informer la chambre consulaire de tout changement concernant la personne désignée. Il veille en outre à la disponibilité du maître d'apprentissage et à sa formation (qui éventuellement peut lui permettre d'acquérir le titre de maître d'apprentissage confirmé).

Pour être désigné maître d'apprentissage le salarié volontaire doit être **majeur**, offrir toutes les garanties de moralité et remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaires d'un **diplôme ou d'un titre** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier de **deux années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre ;

- justifier de **trois ans d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un **niveau minimal** de qualification fixé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

- posséder une **expérience professionnelle de trois ans** en rapport avec le diplôme ou le titre préparé, après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Chaque maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au maximum **deux apprentis**. Il peut suivre un troisième apprenti dont la formation et le contrat sont prolongés à cause de son échec à l'examen.

La fonction tutorale peut être **partagée entre plusieurs salariés** constituant une équipe tutorale. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné et coordonne l'équipe en lien avec le CFA.

Cas des entreprises de travail temporaire

Deux maîtres d'apprentissage sont désignés :

- un au sein de l'**ETT**, qui suit l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression. Il doit justifier d'une expérience professionnelle de deux années dans une ETT et peut suivre jusqu'à cinq apprentis ;
- un au sein de l'**entreprise utilisatrice**, qui contribue à l'attribution des compétences correspondant à la qualification recherchée. Il ne peut accueillir plus de deux apprentis.

À NOTER Lorsque l'apprenti a deux employeurs saisonniers, il dispose d'un maître d'apprentissage chez chacun d'eux.

■ En CFA

La **formation générale** est dispensée par un CFA (ou par un établissement public ou privé sous contrat).

L'employeur inscrit l'apprenti dans le **CFA** visé au contrat d'apprentissage. Il s'engage à lui faire suivre la formation dispensée par le centre et à veiller à son inscription et à sa participation aux épreuves. La durée minimale est de **400 heures par an** en moyenne sur la durée du

LE « BONUS ALTERNANTS »

Pour développer la formation en alternance, la première loi de finances rectificative pour 2011 a instauré un système de « bonus-malus » alternants qui a été renforcé par la première loi de finances rectificative pour 2012. Le quota d'alternants dans les entreprises d'au moins 250 salariés est ainsi passé de 3 à 4 % et passera à 5 % en 2015. Lorsqu'il n'est pas respecté l'entreprise est redevable de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). À titre de « malus » le taux de la CSA est modulé en fonction des efforts de l'entreprise en matière d'alternance. Quant au « bonus », il s'applique aux entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre d'alternants dépasse le quota de 4 %. Notons que sont considérés comme alternants les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et les jeunes en volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). Un décret et un arrêté du 4 mai 2012 ont prévu les modalités de calcul du « bonus alternants » :

- pourcentage de l'effectif d'alternants : $a = (\text{nombre annuel moyen d'alternants} / \text{effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente}) \times 100$. Si a est supérieur à 6 %, il est pris en compte pour une valeur de 6 % ;

- partie de l'effectif d'alternants excédant le quota : $b = a - 4 \%$;

- montant de l'aide : $c = (b \times \text{effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente}) / 100 \times 400 \text{ €}$.

contrat, mais peut varier en fonction du niveau de la qualification préparée. Elle est proratisée pour les contrats de moins d'un an et portée à 240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec de l'examen.

LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

■ Rupture anticipée du contrat

Pendant les **deux premiers mois** du contrat, chaque partie peut le **rompre librement** sans motif et sans indemnité, sauf abus. Après cette période, la résiliation avant le terme du contrat n'est possible que :

- sur **accord exprès** des deux parties ;

- par résiliation judiciaire (conseil des prud'hommes) en cas de **faute grave**, manquements répétés d'une partie, ou inaptitude ;

- en cas d'**obtention du diplôme**, à l'initiative de l'apprenti, à condition d'en informer l'employeur par écrit au moins deux mois avant son départ.

À NOTER Lorsqu'un employeur embauche un apprenti pour terminer une formation suite à la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, il peut prévoir une période d'essai.

■ Arrivée du terme

Sauf s'il est prolongé dans les cas autorisés, le contrat d'apprentissage prend fin au terme prévu. L'apprenti n'a droit à aucune **indemnité**, sauf stipulation contraire. Le contrat peut se poursuivre immédiatement par une embauche en **CDI** dans l'entreprise (sans période d'essai et en tenant compte de la période d'apprentissage dans l'ancienneté).

■ Succession de contrats

L'apprenti peut souscrire sans délai des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

3. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion professionnelle de **jeunes et de demandeurs d'emploi** en leur permettant d'acquérir, en alternance, une qualification enregistrée au RNCP, reconnue dans une classification de branche ou un CQP (certificat de qualification professionnelle).

EMPLOYEURS CONCERNÉS

Le dispositif est ouvert à tous les employeurs du **secteur privé** assujettis au financement de la **formation professionnelle**, aux établissements publics à caractère industriel et commercial, aux entreprises de travail temporaire, aux entreprises d'armement maritime. L'État et les établissements publics à caractère administratif peuvent conclure de contrat de professionnalisation.

SALARIÉS CONCERNÉS

Peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes âgés de **16 à 25 ans** révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale ;
- les **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi. Il est toutefois admis que les personnes **sortant d'un contrat aidé** puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste ;
- les bénéficiaires du **RSA**, de l'allocation de solidarité spécifique (**ASS**) ou de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (**CUI**).

Des dispositions spécifiques sont prévues pour un public cible : jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; bénéficiaires de minima sociaux (**RSA**, **ASS**, **AAH**, **RMI** et **API**) et personnes ayant bénéficié d'un **CUI**.

À NOTER L'ouverture expérimentale du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs est prévue par la loi « Cherpion » du 28 juillet 2011, mais elle nécessite un accord de branche étendu non encore conclu.

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Outre la rémunération minorée pour les moins de 26 ans (*v. ci-après*), l'embauche sous contrat de professionnalisation permet à l'employeur de bénéficier de certains avantages.

■ Aide forfaitaire accordée à l'employeur (AFE)

L'AFE est accordée par **Pôle emploi** pour toute embauche sous contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi d'**au moins 26 ans** à la date de début d'exécution du contrat. La demande est effectuée au moyen d'un formulaire disponible en ligne. L'aide est plafonnée à **2000€** (proratisée pour un temps partiel) et est exclue de l'assiette des cotisations et des contributions sociales. Elle fait l'objet de **deux versements** : 1 000 € à l'issue du 3^e mois d'exécution du contrat ou de l'action de professionnalisation ; 1 000 € à l'issue du 10^e mois d'exécution.

Pour bénéficier de l'AFE, des conditions sont requises :

- le salarié doit être inscrit sur la liste des **demandeurs d'emploi** à la veille du début d'exécution du contrat, ou au moins à la veille de sa signature ;
- il ne doit **pas avoir appartenu à l'entreprise** dans les six mois précédant le début du contrat ;
- l'employeur ne doit **pas avoir procédé à un licenciement économique** sur le poste pourvu dans les six mois qui précèdent le recrutement ;
- l'employeur doit être à **jour de ses obligations déclaratives** et de paiement des cotisations (ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement). S'il ne l'est plus, le versement est suspendu et il dispose de 15 mois pour se mettre en conformité, faute de quoi l'aide est perdue. Si le contrat ou l'action de professionnalisation est arrivé à échéance ou a été **interrompu** avant l'une de ces échéances, l'aide correspondante à la période considérée n'est pas due.

L'employeur atteste que le contrat est en cours par une **déclaration d'actualisation**, sans quoi le versement est suspendu.

À NOTER L'AFE ne peut être cumulée avec aucune aide à l'embauche, sauf l'aide de l'État à l'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation et l'exonération de cotisations applicables pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Elle est également cumuleable avec les aides versées par l'Agefiph, ainsi que la garantie de ressources des travailleurs handicapés (*v. ci-dessous*).

■ Aides spécifiques en cas d'embauche d'une personnes de 45 ans et plus

Aide forfaitaire de l'Etat

Une aide de l'État de **2000 €** (proratisée pour les temps partiels) peut être demandée dans les trois mois suivant l'embauche. Elle est versée aux mêmes échéances et selon les mêmes conditions que l'AFE.

Exonération de cotisation

Lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi de **45 ans et plus**, l'employeur a droit, pendant toute la durée du CDD ou de la période de professionnalisation si c'est un CDI, à une exonération des cotisations patronales d'**assurances sociales** (hors AT-MP) et d'allocations familiales sur la partie du salaire n'excédant pas le smic. Cette exonération n'est pas cumuleable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires (Tepa).

■ Prise en charge de la formation

Les frais de formation sont pris en charge par les **Opcv** sur la base d'un forfait horaire fixé par convention ou accord de branche ou interprofessionnel (ou à défaut sur la base de 9,15 €/h et 15 €/h pour le public cible).

■ Exclusion de l'effectif

Pendant toute la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), les salariés sous contrats de professionnalisation ne sont **pas pris en compte dans le calcul des effectifs** de l'entreprise, sauf pour la tarification du risque AT-MP.

■ Aide aux Geiq

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification bénéficient d'une **exonération de cotisations patronales AT-MP** cumulable avec la réduction Fillon et l'exonération spécifique aux demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Cette exonération s'applique sur la partie du salaire n'excédant pas le smic. Elle est ouverte aux Geiq qui organisent des parcours d'insertion pour des **jeunes de 16 à 25 ans** sans qualification, ou ayant des difficultés d'accès à l'emploi, ainsi que pour des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Une aide spécifique de 686 € par accompagnement et par an est également accordée aux Geiq qui organisent des parcours d'insertion.

■ Aides de l'Agefiph

Les entreprises qui recrutent des **personnes handicapées** sous contrat de professionnalisation bénéficient d'aides financières (2 000 € pour un contrat supérieur à 12 mois et 1 000 € pour un contrat de 6 mois). Quant au salarié, s'il a 45 ans ou plus, il touchera une aide de 1 000 € pour un contrat supérieur à 12 mois. Les entreprises qui embauchent la personne handicapée sans délai après le contrat de professionnalisation sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois perçoivent en outre l'**aide à la pérennisation** du contrat de professionnalisation : 2 000 € pour un temps plein et 1 000 € pour un temps partiel d'au minimum 16 heures. Les aides de l'Agefiph à l'adaptation des machines ou à l'aménagement des postes sont également accessibles.

■ Prise en charge du tutorat

Quel que soit l'âge du salarié, l'**Opca** peut prendre en charge les coûts liés à la formation du tuteur dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximum de 40 heures.

CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

■ Nature et durée

Le contrat de professionnalisation peut être un **CDI** ou un **CDD** conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (pas d'indemnité de précarité ni de délai de carence entre deux contrats), y compris pour des missions de travail temporaire. S'il s'agit d'un **CDI**, le contrat débute par une **période de professionnalisation** d'une durée comprise entre six et 12 mois. S'il s'agit d'un **CDD**, sa durée est comprise entre **six et 12 mois**. La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à **24 mois** pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification et les bénéficiaires d'un minima social. Elle peut aussi l'être en vue de l'obtention de qualifications spécifiques, définies par convention ou accord collectif, au niveau de la branche ou de l'Opca.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu **après un CDD** effectué dans l'entreprise, s'il vise une qualification permettant d'occuper un autre poste de travail. Il peut aussi succéder à un contrat d'apprentissage pour compléter une qualification.

Renouvellement

Il peut être renouvelé **une fois** si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, ou s'il n'a pu obtenir la qualification envisagée (échec aux épreuves, maternité, maladie, maladie professionnelle, accident du travail et défaillance de l'organisme de formation).

Conclusion d'un contrat avec deux employeurs

Pour l'exercice d'activités **saisonnnières**, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation. Par dérogation, ces contrats pourront avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. Une **convention tripartite** signée par les deux employeurs et le bénéficiaire détermine notamment l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier prédéfini, et la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi qu'aux enseignements mis en œuvre dans le cadre de ce contrat.

À NOTER La publication du décret organisant cette modalité de conclusion du contrat de professionnalisation est toujours attendue.

■ Forme

Le contrat conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire est obligatoirement **écrit** (formulaire Cerfa n° 12434*01). Il peut prévoir une période d'**essai** selon les règles du droit commun (sauf disposition conventionnelle particulière). Lorsque le salarié est mineur (16 à 18 ans), il n'a pas besoin d'autorisation parentale pour conclure un contrat de professionnalisation.

■ Dépôt

L'employeur adresse le contrat à l'**Opca** au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat (il est cependant plus prudent d'attendre la décision de prise en charge de l'Opca avant de commencer à exécuter le contrat). Dans un délai de 20 jours, l'Opca vérifie la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions légales et conventionnelles, prend sa décision de prise en charge financière et la notifie. Son silence vaut acceptation. Son refus doit être notifié aux parties et motivé. En cas d'acceptation, l'Opca dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du **Direccte** du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

STATUT ET RÉMUNÉRATION

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, compatibles avec sa formation.

■ Rémunération

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les **moins de 26 ans** perçoivent pendant la durée du CDD (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) un salaire minimum déterminé comme dans le tableau page 10 (montants calculés à partir du premier jour du mois suivant le jour où le salarié a atteint l'âge indiqué). Les salariés d'**au moins 26 ans** perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord de branche applicable dans l'entreprise.

■ Temps de travail

La durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale légale (dix heures sauf dérogation). Le salarié bénéficie du repos hebdomadaire. Le contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel, tant que ceci ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification.

		Titulaire d'un bac pro. ou titre pro. de même niveau	Autre salariés
21-25 ans	% du smic	80 %	70 %
	Salaire horaire (€/h)	7,52	6,58
	Salaire mensuel (151,67 h)	1 140,56	997,99
Moins de 21 ans	% du smic	65 %	55 %
	Salaire horaire (€/h)	6,11	5,17
	Salaire mensuel (151,67 h)	926,70	784,13

▣ Mineurs

Les mineurs titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être autorisés à utiliser au cours de leur formation les équipements de travail dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs (décret à paraître). Le reste de la réglementation sur les mineurs s'applique, interdisant, sauf dérogation, le travail de nuit ou les jours fériés.

▣ Carte d'étudiant des métiers

Une carte portant la mention « Étudiant des métiers » est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont le contrat de professionnalisation comporte une action de professionnalisation d'au moins 12 mois.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif, pendant toute la durée du CDD ou de la période de professionnalisation (CDI). Le dispositif associe enseignements généraux en centre de formation externe ou interne à l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire dans l'entreprise.

À NOTER Le manquement de l'employeur à son obligation de former le salarié est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail. Ce manquement peut notamment résulter de l'affectation du salarié à des tâches sans rapport avec la qualification visée (*Cass. soc., 12 avril 2012, n° 11-13.182 F-D*).

▣ Durée de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement, et les enseignements généraux, professionnels et technologi-

ques ont une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. Un accord de branche, ou à défaut un accord conclu par les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA, peut porter cette durée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment les publics cibles.

▣ Programme de formation

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation. Ces informations sont aussi détaillées dans une convention concernant les actions mises en place, conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement concerné. Dans les deux mois suivant le début du contrat, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, un avenant au contrat peut être conclu, suivant les mêmes modalités que le contrat de professionnalisation initial.

▣ Tutorat

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire pour l'employeur, sauf accord de branche le prévoyant. Le tuteur est un salarié volontaire choisi au sein de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec la professionnalisation. L'employeur peut assurer le tutorat s'il remplit les conditions. L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois titulaires de contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

FIN DU CONTRAT OU DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture : pas de rupture anticipée du CDD sauf accord des parties, faute grave, force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous CDI, pas de licenciement (CDI) sans cause réelle et sérieuse.

▣ Notification

Lorsque le contrat de professionnalisation ou l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI est rompu avant son terme, l'employeur signale cette rupture dans un délai de 30 jours à la Direccte, l'OPCA et l'Urssaf.

▣ Maintien de la prise en charge

Un accord de branche (ou un accord conclu par les gestionnaires d'un OPCA interprofessionnel) peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas trois mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements en cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation. Cette possibilité sera réservée aux salariés qui ne sont pas à l'initiative de la rupture et dont le contrat comporte une action de professionnalisation d'au moins de 12 mois.

LES AIDES TEMPORAIRES À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

Les aides à l'embauche de jeunes en alternance se sont succédées ces dernières années. Le plan de mobilisation pour l'emploi des jeunes avait mis en place en avril 2009 trois aides qui se sont appliquées aux embauches en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclus jusqu'à la fin de l'année 2010. Une nouvelle aide temporaire sous forme d'exonération de cotisations a ensuite été instituée et s'est appliquée aux embauches d'alternants réalisées de mars 2011 jusqu'au 30 juin 2012. Aujourd'hui aucune aide temporaire à l'embauche des moins de 26 ans en alternance ne trouve plus à s'appliquer au niveau national.