

Paris, le 29 juillet 2016

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Fiche sur l'article 39 (ex 21)

Le III de cet article 39, introduit en nouvelle lecture, a pour objet le renforcement de l'accès à la formation professionnelle des salariés des structures d'insertion par l'activité économique. A cette fin, il prévoit que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels orientera davantage de fonds vers les organismes paritaires collecteurs agréés qui financent des formations qualifiantes pour les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique. Il permet ainsi de renforcer l'accès à la formation professionnelle de personnes en difficulté sur le marché du travail.

Ces dispositions sont en relation directe avec d'autres dispositions de l'article 21 qui visent à renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail au II : au 6° (Article L. 6323-7) avec un droit à une durée complémentaire de formation qualifiante pour les jeunes dits « décrocheurs », via un mécanisme d'abondement du compte personnel de formation par les Régions ; au b) du 7° (article L. 6323-11) avec un droit au compte personnel de formation renforcé par les travailleurs saisonniers ; au 8° (article L. 6323-11-1) avec une alimentation du compte personnel de formation à hauteur de 48 heures par an (contre 24 heures dans le droit commun) pour les salariés non qualifiés.

Paris, le 29 juillet 2016

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Fiche sur l'article 62 (ex 28 bis A)

Cet article, adopté en première lecture à l'Assemblée nationale, permet de pérenniser le dispositif transitoire permettant aux petits employeurs de décider unilatéralement d'assurer la couverture complémentaire des salariés en contrats courts ou à temps très partiel par le versement d'une somme destinée à couvrir une partie de leurs cotisations à un contrat individuel.

L'obligation prévue par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale de mettre en place pour tous les salariés une couverture complémentaire santé est apparue aux entreprises comme une contrainte particulièrement lourde pour les contrats courts et les temps très partiels.

L'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a donc introduit la possibilité pour l'employeur de s'acquitter du financement obligatoire par la mise en place d'un « chèque santé » versé directement au salarié pour assurer la prise en charge de la couverture santé à laquelle il souscrit à titre individuel. Cette modalité particulière de couverture de certains salariés a cependant été conditionnée à la conclusion d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise. A titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2016, la loi avait cependant autorisé l'employeur, à défaut d'accord, à utiliser cette possibilité par le biais d'une décision unilatérale.

Il est apparu, au cours des premiers mois d'application de la loi, que cette possibilité d'une décision unilatérale répondait à un besoin pérenne des TPE et des PME qui ne disposent pas toujours de représentants des salariés pour négocier un accord.

L'article 48 pérennise la possibilité de mettre en place le chèque santé par décision unilatérale.

Il présente un lien avec les dispositions de l'article 29 qui permettait, dans un même souci de facilitation de la vie des TPE et PME, confrontées à un dialogue social défaillant, à un employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés d'indiquer, au travers d'un document unilatéral, les stipulations qu'il retient parmi les choix laissés par un accord type au niveau de la branche.

Paris, le 29 juillet 2016

**Loi relative au travail, à la modernisation du
dialogue social et à la sécurisation des parcours
professionnels**

Fiche sur l'article 65 (ex 29 bis)

Cet article, adopté en première lecture, autorise les entreprises employant moins de dix salariés à déduire de leurs résultats une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal.

Cette disposition a pour objet de favoriser la constitution de provisions dans les TPE pour limiter les risques liés à des contentieux prud'homaux en cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Ces dispositions sont en lien avec l'article 30 du projet de loi initial qui précisait la définition du motif économique du licenciement pour donner davantage de clarté des règles applicables en matière de licenciement pour motif économique afin de limiter les risques liés à des contentieux prud'homaux dans ce domaine pour les petites et moyennes entreprises.