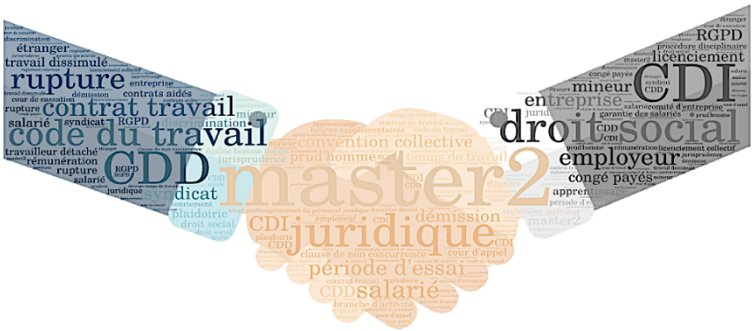
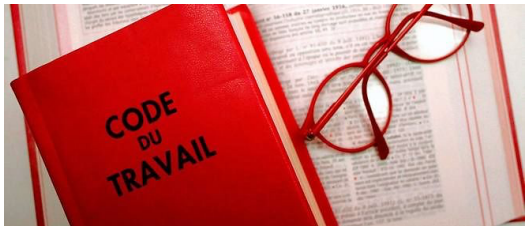
Octobre 2020. Bulletin N°47

BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL





SOMMAIRE

Article 1 : ***Les seniors les exclus des reformes de l'emploi ..... Page 2.***

Article 2 : *L'aide à l'emploi des citoyens, plusieurs alternatives à une embauche effective..... Page 4.*

Article 3 : ***L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés..... Page 6.***

Article 4 : **Jusqu'à 4000 euros de prime pour l'embauche de jeune de moins de 26 ans..... Page 8.**

Article 5 : ***La clause de non-concurrence dans le processus de recrutement .....Page 10.***

Article 6 : ***Contrat de sécurisation professionnelle : un outil favorisant l'embauche après un licenciement économique .....Page 12.***

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Terminé les vacances, place au travail ! Cette rentrée universitaire s'annonce particulière avec la crise sanitaire.

Depuis quelques temps la France est touchée par une pandémie, la covid-19. Pour lutter contre ce virus, des règles sanitaires ont été mises en place : port du masque obligatoire, lavage des mains, distanciation sociale etc.

Comme pour tout le monde, l'Université d'Amiens n'y échappe pas ! La rentrée des étudiants s'est faite avec masque obligatoire et plusieurs nouveautés, comme la mise en place de gel hydro-alcoolique à l'entrée de l'établissement mais aussi dans les couloirs, le respect des distanciations sociales dans nos classes, nos amphis etc.

Les étudiants de master 2 droit social, voire l'ensemble des étudiants, ont repris le chemin de la fac dans le strict respect de ces règles sanitaires.

Cette crise sanitaire ne semble pas vouloir s'arrêter et pour preuve un projet de loi, déposé le 17 octobre 2020, prolonge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021.

Cette situation inédite est l'opportunité, pour les élèves du Master 2 droit social, d'approfondir sur divers sujets inédits que le monde du travail peut connaitre.

L'association des étudiants du master de droit social ne s'est pas encore réunie, pour cause, la pandémie et une rentrée inédite qui laisse un peu d'interrogation quant au déroulement de l'année.

Une prochaine réunion aura lieu pour permettre à l'association des étudiants en droit social de continuer son activité et agir au sein de la faculté mais également de son réseau.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

LES SENIORS, LES EXCLUS DES RÉFORMES DE L'EMPLOI.

La situation sanitaire et économique actuelle met l'emploi des seniors au cœur des débats. En effet, avec le vieillissement de la population ainsi que la réforme des retraites à venir, font que ces personnes sont de plus en plus vulnérables au chômage.

Tout d'abord, le système français se retrouve face à un paradoxe, avec la réforme des retraites aujourd'hui suspendues qui prévoyait de travailler plus longtemps. Or la réalité du marché de l'emploi est différente, pour pouvoir travailler plus longtemps il faut déjà avoir un emploi ou avoir la possibilité de le garder. De ce fait, une étude publiée par le ministre du travail en fin de l'année 2018, révèle que 60,2 ٪des personnes de plus de 55 ans se trouvaient au chômage depuis plus d'un an, contre 41, 8 ٪pour l'ensemble des chômeurs de 15 à 64 ans. Par la suite en 2019 un peu moins d'un million de personnes de plus de 50 ans était inscrites à pôle emploi, de plus un rapport de la cour des comptes de juillet 2019 a confirmé le risque de précarité pour les séniors exclus du marché du travail. Par ailleurs, les employeurs sont de plus en plus réticents au recrutement des personnes plus âgées à cause des préjugés et des stéréotypes qui circulent sur cette catégorie de personnes. Comme par exemple le fait d'être une main d'œuvre" peu flexible", "moins performante" que la jeunesse ou bien tout simplement d'être peu ouverte à l'apprentissage et à l'innovation. En outre, la politique RH des employeurs tend à écarter cette catégorie des processus de recrutement ou de créer une certaine obsolescence pour les salariés à partir d'un certain âge. Par conséquent, les séniors font partie des catégories qui subissent un taux de discrimination très élevé dans le monde du travail qu'il s'agisse de trouver un emploi, de le garder, ou d'avoir accès à des formations professionnelles.

Par ailleurs, les employeurs sont de plus en plus réticents au recrutement des personnes plus âgées à cause des préjugés et les stéréotypes qui circulent sur cette catégorie de personnes. Comme par exemple le fait d'être une main d'œuvre" peu flexible", "moins performante" que la jeunesse ou bien tous simplement d'être peu ouverte à l'apprentissage et à l'innovation. En outre, la politique RH des employeurs tend à écarter cette catégorie des processus de recrutement ou de créer une certaine obsolescence pour les salariés à partir d'un certain âge. Par conséquent, les séniors font partie des catégories qui subissent un taux de discrimination très élevé dans le monde du travail qu'il s'agisse de trouver un emploi, de le garder, ou d'avoir accès à des formations professionnelles.

En parallèle, les tribunaux ont toujours eu la volonté d'éradiquer ce fléau. En effet la chambre sociale de la cour de cassation a condamnée à plusieurs reprises des employeurs responsables de discrimination au travail envers des salariés seniors. Comme le démontre son arrêt rendu le 12 avril 2018, dans lequel la haute juridiction avait retenu une discrimination liée à l'âge pour un salarié licencié d'une société pour insuffisance professionnelle. Or, en réalité la principale raison de son licenciement était la mise en place d'une politique qui consistait à contenir le nombre de salariés de plus de 40 ans en dessous de 12 ٪des effectifs, et ceux de plus de 45 ans en dessous de 5 ٪.

La Cour de cassation avait aussi condamné la société AIR France dans un arrêt du 26 octobre 2017, pour avoir refusé une formation professionnelle a un de ses pilotes de 60 ans en raison de son âge. La chambre sociale a retenu l'existence d'une mesure discriminatoire envers le salarié et a confirmé qu'il est interdit qu'une personne fasse l'objet d'une discrimination liée à l'âge qu'il s'agisse d'une formation professionnelle ou d'une promotion.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

En effet, les juges se fondent pour prendre leur décision sur les dispositions de l'article L1132-1 qui dispose « qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de nomination, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte. » Par ailleurs, la nouvelle politique du gouvernement qui a pour but d'instaurer de nouvelles mesures en vus l'insertion économique concernant cette catégorie de personnes. L'idée et que les séniors puissent bénéficier d'une stabilité professionnelle, avoir accès aux formations. Ils bénéficient ainsi d'un accompagnement jusqu'à leur départ en retraite pour faire face à l'urgence actuelle pour l'embauche et le maintien à l'emploi des séniors.

En effet, des mesures sont en cours d'adoption, comme fut le cas pour l'amendement du gouvernement déposé le 11 septembre 2020 à l'assemblée national qui prévoit à titre expérimental des mesures qui auxquelles les séniors vont bénéficier directement. Celles-ci prévoient qu'à partir du 1er janvier 2021,les entreprises de portage pourront conclure des contrats de professionnalisation. Cependant l'entreprise de portage s'engage à assurer une formation professionnelle aux salariés, ainsi que la désignation d'un tuteur qualifié parmi ses salariés qui sera chargé de les accompagner. Cette initiative, une fois adoptée pourra être bénéfique à un retour de l'emploi pour les seniors.

Par ailleurs, dans le cadre du pacte d'ambition pour l'insertion de l'activité économique, il y a un projet de loi qui a pour but de créer un CDI inclusion pour les seniors. En effet, certaines structures auront la possibilité d'embaucher des salariés de plus de 57 ans qui font face à des difficultés socio-professionnelles. D'un part Cette mesure pourra aider à un retour de l'emploi des seniors et les accompagner jusqu'à leur départ en retraite. D'autre part, le pacte contient aussi une mesure adoptée par la commission des affaires sociales qui a pour objectif de prolonger à titre expérimental de 24 mois les contrats de durée déterminé d'insertion pour les salariés âgés de 50ans et plus, qui rencontrent des difficultés dans une entreprise d'insertion. Mais malencontreusement les personnes de plus de 57 ans ne pourront pas bénéficier de ce prolongement. Ces mesures une fois instaurés de manière définitive associées, avec les mesures déjà mise en place comme par exemple la possibilité pour les employeurs de demander une aide de l'État pour toute embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation pourrait contribuer à améliorer l'employabilité des séniors et leur fournir un accompagnement professionnel jusqu'à leur départ en retraite.

Le gouvernement depuis des années cherche à trouver des plans qui favoriseraient une stabilité de l'emploi de ces personnes, tel que les CDD séniors, la taxe au licenciement des salariés de plus de 50 ans, les contrats génération et la création d'une obligation de négociation collective au sein des branches et des entreprises sur l'emploi des séniors. Cependant la majorité de ces mesures ont été supprimées par le gouvernement, ce qui est regrettable surtout en ce qui concerne l'obligation de négociation collective sur l'emploi des séniors.

Néanmoins, face à la réalité de l'emploi, les plans de l'insertion professionnelle bénéficient en grande majorité à l'emploi des jeunes. Les mesures prises pour les séniors restent insuffisantes et n'ont pas eu le succès souhaité. Il apparaît surtout que les initiatives restent très faibles dans ces dernières années. En conséquent, il faudrait remettre en question l'emploi des séniors et instaurer une politique nationale pour accompagner cette catégorie de plus en plus vulnérable subissant une discrimination peu médiatisée.

Belhadj Nour el islam

- Arrêt de la Cour de cassation (26.10.2017) NP16-14822.
- Arrêt Cour de cassation (12.04.2018) NP 16-25503.
- Amendement numéro 454 adopté par l'Assemblée nationale le 16.09.2020.
- Rapport de la cour des comptes 23.07.2019 numéro S2020-1878.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'aide à l'emploi des citoyens, plusieurs alternatives à une embauche effective.

Durant cette période inédite, droit social se mêle inévitablement à la notion Covid-19.
En effet, jeudi 22 octobre le couvre-feu a été étendu à 38 départements. Cette décision a donc obligatoirement des conséquences sur le droit du travail applicable, notamment sur l'employabilité des citoyens et le besoin des entreprises en termes de salarié.
Cette crise sanitaire a alourdi le nombre de chômeur en ajoutant aux chômeurs de longue durée, des personnes en chômage partiel, d'autres nouveaux chômeurs avec la faillite de nombreuses entreprises.

Côté salarié, un projet : l'opération « zéro chômeur longue durée ». Cette opération novatrice lancée en 2016 souhaite en finir avec le chômage de longue durée mais également faire économiser de l'argent à l'État.
L'opération repose sur trois intuitions « personne n'est inemployable, ce n'est pas l'argent qui manque, et ça n'est pas le travail qui fait défaut ».
Avec cette vision, des emplois peuvent être créés grâce à des entreprises à but d'emploi (EBE) qui embauchent, sur la base de volontariat, des personnes privées d'emploi depuis plus d'un an en CDI au SMIC et à temps choisi, afin de réaliser des travaux utiles localement mais non réalisés car jugés peu rentables pour le marché classique.
L'État n'a ainsi plus besoin de verser certaines prestations (RSA, allocation Pôle emploi…) et perçoit même de nouvelles recettes (via les cotisations sociales ou les impôts), ce qui soulage les finances publiques.

Cette opération, vue d'un très bon œil, souhaite être étendue, c'est pourquoi l'Assemblée nationale a adopté en première lecture, à l'unanimité, le 16 septembre 2020, une proposition de loi visant à étendre à 50 nouveaux territoires l'expérience.
Le texte prévoyant de créer un « CDI inclusion » pour les personnes de plus de 57 ans en difficultés et de prolonger des expérimentations comme le « CDI à temps partagé » a également été approuvé par le Sénat ce mardi 13 octobre 2020.

Cette proposition de loi, dans une telle période d'incertitude et de difficultés accrues pour les plus précaires, montre bien une réelle volonté de l'État d'agir sur l'embauche de tous sans oublier une partie de leurs concitoyens.
« Tous les leviers doivent être utilisés pour donner un emploi à chacun ». Le ministre du travail, Élisabeth Born, a ainsi défendu « un texte nécessaire dans cette période d'incertitude pour les plus précaires ».
Ce projet a fait ses preuves, il a fonctionné sur de nombreux territoires, c'est pourquoi il veut être étendu.

Il est évident qu'un tel projet à ses limites, notamment pendant une période de crise sanitaire.
D'une part, il ne permet pas l'accès des personnes aux entreprises classiques, laissant ainsi ces demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail. D'autre part, ces EBE ne peuvent pas avoir une activité qui pourrait concurrencer d'autres entreprises, cela risquerait de recréer du chômage. Pour finir, certains, dont l'économiste Pierre Cahuc, soulignent un dispositif trop onéreux qui se traduit par de nombreuses EBE déficitaires.
Ce projet n'est donc pas une réponse adéquate pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi pour obtenir une embauche effective sur le marché de travail classique. Cette solution, limitée, permet tout de même de diminuer le chômage de longue durée, notamment dans les quartiers défavorisés où sont instaurées les EBE. Elle peut également être vue comme une passerelle pour réintégrer le marché du travail classique après une longue période sans emploi.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Côté employeur, le besoin en termes de recrutement est en constante évolution. La crise sanitaire a révélé un besoin rapide et immédiat d'effectif. L'embauche effective n'est pas forcément la solution adéquate dans notre situation.
En effet, pour favoriser la réallocation temporaire de main d'œuvre entre les entreprises confrontées à des difficultés de recrutement et celles contraintes de mettre en activité partielle, le gouvernement a souhaité, dans une loi du 17 juin 2020, assouplir le formalisme du prêt de main d'œuvre jusqu'au 31 décembre.

Le prêt de main d'œuvre est la mise à disposition d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'un travail.
L'entreprise prêteuse facture à l'entreprise utilisatrice les salaires versés au salarié pendant le prêt, les charges sociales afférentes et les éventuels frais professionnels remboursés au salarié au titre de la mise à disposition.
Cette opération n'est autorisée qu'à la condition que ce prêt soit à but non lucratif. L'entreprise prêteuse doit donc facturer à l'euro près et ne peut en en aucun cas faire de bénéfice sur le prêt de la main d'œuvre.

Durant cette crise, une réelle embauche peut être compliquée malgré de réels besoins dans certains secteurs.
La loi du 17 juin 2020 simplifie la procédure de prêt de main d'œuvre par la mise en place d'une seule convention de mise à disposition de plusieurs salariés. (Sous réserve que ce prêt concerne les mêmes entités prêteuse et utilisatrice et que ce prêt n'intervient pas entre de grandes entreprises et les TPE-PME).
De plus, le contenu même de cette convention a été allégée dans la mesure où les horaires n'ont plus à être indiqués, mais seulement le volume hebdomadaire des heures de travail.
La procédure d'information, consultation du CSE a également subit des changements durant cette période : le CSE, auparavant consulté avant la mise en œuvre, pourra être consulté à posteriori (au maximum un mois à compter de la signature de la convention et une seule fois pour l'ensemble des conventions signées).

Cette loi comporte une nouveauté pouvant influer sur la réussite de ces changements. Jusqu'au 31 décembre 2020 « lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 et qu'elle relève de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par décret », l'entreprise prêteuse peut facturer un montant inférieur à l'entreprise utilisatrice voire même égal à zéro.
Cet atout majeur que représente la sous-facturation reste donc limité à un cercle restreint d'entreprise.
La liste des secteurs concernés n'a toujours pas été fixée, ce qui est regrettable pour répondre aux besoins.
Un projet de décret a tout de même circulé ces derniers jours mentionnant les secteurs suivants : sanitaire, social et médico-social, construction aéronautique, industrie agro-alimentaire et transports maritimes. Le projet de décret précise pour chaque secteur la liste des conventions collectives de rattachement ou le code NAF dont l'entreprise doit justifier pour bénéficier de cette dérogation.

Le prêt de main d'œuvre remanié, ne permet pas de satisfaire aux objectifs de recrutement dans les secteurs en tensions qui ont manifesté leurs difficultés et leur besoin en termes de recrutement.

En définitive, la prémices de plusieurs alternatives, tant du côté de l'employeur que de celui de salarié, ont vu le jour pour pallier les besoins de recrutement. Néanmoins, les deux solutions vues précédemment comportent toutes les deux des dysfonctionnements. L'une étant mal adaptée à la situation générale, l'autre mal finalisée.

Mlinarevic Inès.

Sources juridiques :

- *Loi n°2020-734, 17 juin 2020*
- *Décret n°2020-926, 28 juillet 2020*
- *Rapport DARES « situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire », Septembre 2020*
- *Synthèse du rapport intermédiaire, novembre 2019*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés : Décret n°2020-1223 du 06 octobre 2020

Lorsqu'on a un handicap, trouver du travail relève souvent du parcours du combattant, encore plus dans un contexte économique durci par la crise sanitaire. Pour limiter l'impact de cette crise sur les recrutements des travailleurs handicapés et conformément aux annonces du Gouvernement, un décret du 06 octobre 2020 institue une aide à l'embauche des travailleurs handicapés calquée sur le modèle de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, mais sans limite d'âge en cas de handicap.

Cette aide s'inscrit dans le cadre du plan « France relance », lancé par le Gouvernement, en septembre 2020, pour la « refondation économique, sociale et écologique du pays ». Elle vise à favoriser « la construction d'une société inclusive ».
Le décret instaure et définit les modalités d'une aide à l'embauche des travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés en contrat de durée indéterminée ou à une durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance.
L'aide s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association dans une période de six mois à compter du 1er septembre 2020.

Le montant s'élève à 4000 euros maximum par salarié sur un an. Elle est versée par tranche trimestrielle sur une période d'un an, au prorata du temps de travail et de la durée du contrat. Pour en bénéficier, les entreprises et associations pourront remplir leur demande sur la plateforme de télé-service de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) à compter du 04 janvier 2021.

Cette aide financière est une belle action du Gouvernement qui s'engage à prioriser la construction d'une société inclusive en soutenant particulièrement les personnes en situation de handicap et à favoriser leur insertion professionnelle.
Cette aide particulière liée à la crise sanitaire actuelle va-t-elle permettre de motiver les employeurs ?
Va-t-elle réellement favoriser l'embauche des travailleurs en situation de handicap ?

Depuis des décennies, des mesures sont prises par le Gouvernement afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Celles-ci se sont multipliées en 2005 notamment avec la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 qui réaffirme l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Ainsi, si l'employeur n'atteint pas le taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6%, il devra verser une contribution annuelle pour chaque bénéficiaire qui aurait dû être employé.
En outre, de nouvelles mesures se sont ajoutées à celles déjà mises en place, en l'occurrence la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 05 septembre 2018 qui vise à faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap en terme d'emploi.
Malgré toutes ces mesures prises pour faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, les objectifs visés par ces textes sont loin d'être tous atteints. L'insertion professionnelle ou l'employabilité des personnes handicapées est un problème qui est loin d'être résolu.
Sur près de 12 millions de personnes en situation de handicap en France en 2020, 18% sont au chômage. Ce qui représente près du double de la moyenne nationale. Cependant le législateur impose aux entreprises d'embaucher 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs mais le constat fait est que l'on est encore loin d'atteindre cet objectif puisque les personnes en situation de handicap ne représentent que 3,1% de l'ensemble de la population salariée.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Certains employeurs préfèrent ainsi verser la contribution annuelle, donc payer des taxes plutôt que d'embaucher des travailleurs en situation de handicap et ce pour diverses raisons. Certains sont sous le joug des stéréotypes et ont une vision faussée du handicap, qu'ils associent directement au fauteuil roulant !
Pour eux, embaucher des travailleurs en situation de handicap c'est devoir réaliser des aménagements énormes et difficiles afin de rendre l'entreprise accessible à ces derniers. D'autres employeurs sont persuadés que les travailleurs en situation de handicap sont moins productifs et que la plupart ne disposent pas d'un grand niveau d'étude.

De tout ce qui précède, les politiques, les aides financières visant à favoriser l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi n'ont pas été d'une grande motivation pour les employeurs. Dans le cadre de ce décret, l'aide financière n'est pas octroyée aux entreprises ou aux associations automatiquement puisqu'elle est versée par tranche trimestrielle. Pour en bénéficier, ces dernières doivent remplir plusieurs conditions cumulatives citées à l'article 1er dudit décret puis faire une demande à l'ASP à compter du 04 janvier 2021.
Pour l'heure on doute de l'impact de ce décret temporaire sur l'employabilité des travailleurs handicapés puisque les mesures incitatives et d'allègement qui sont prises par le gouvernement sont loin d'avoir résolu les difficultés des travailleurs handicapés.
Bien que le gouvernement accompagne les entreprises en incitant financièrement ces dernières à embaucher les travailleurs en situation de handicap, on remarque que cette option ne semble pas fonctionner.
Et si le gouvernement essayait la « contrainte » ? Avec la loi du 11 février 2005 les entreprises ont deux options, soit respecter l'obligation d'emploi de 6%, soit payer une contribution annuelle, ce que les employeurs préfèrent d'ailleurs. Si le gouvernement supprime le versement de cette contribution et au lieu de parler d'obligation d'emploi, le gouvernement impose une priorité d'emploi de 6%, celles-ci n'auraient plus aucun choix et seraient ainsi dans l'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés.

Et si la solution à ce problème d'employabilité des travailleurs handicapés ne résidait pas dans toutes ces aides financières faites aux entreprises mais plutôt dans la sensibilisation afin de démanteler les stéréotypes que les entreprises ont du handicap. Amener les entreprises à changer le regard qu'elles ont sur le handicap.
En outre, si la solution à ce problème se trouvait dans la formation de cette catégorie de personne afin qu'elles soient de plus en plus compétentes et productives.
Toutes ces aides à l'embauche, ces politiques incitatives à l'insertion professionnelles des travailleurs handicapés ne donnent-elles pas une vision négative du handicap et donc incompatible avec l'idée de société inclusive prônée par le Gouvernement ? Car elles réduisent les travailleurs handicapés à une seule partie de leur identité, c'est à dire que ceux-ci ne sont vus que par leur handicap et non par d'autres traits caractéristiques tel que leur compétence par exemple.

Ce n'est pas le handicap qui cause problème, mais les préjugés de la société, le handicap est donc un corollaire de l'organisation de notre société.

Cornellia BANGA MACHOPO

Source juridiques :
Décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018
Iddhea.fr un point sur le handicap en France en 2020

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

JUSQU'A 4000 € DE PRIME POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Décret n° 2020-982 du 5 aout 2020 instituant cette aide à l'embauche des jeunes

Confrontée à une crise sanitaire inédite, depuis presque 10 mois, et qui semble devoir perdurer encore quelques temps (mois ou années ? ...), la France doit faire face, dès aujourd'hui, à une crise économique induite par les mesures de confinement imposées, et devra affronter une crise sociale qui suivra inévitablement.

Du coup l'emploi des jeunes et leur insertion professionnelle est de nouveau au centre des préoccupations du gouvernement. La recherche d'un emploi pour les jeunes arrivant sur le marché du travail (au moins 750 000 jeunes selon Elisabeth Borne ministre du travail) est devenue, plus que jamais, un véritable « parcours du combattant ».
Le premier ministre Jean Castex, en visite à Besançon, a dévoilé le 22 juillet, son très attendu **plan jeunes** intitulé **« un jeune, une solution »,** d'un montant annoncé de 6.5 milliards d'€ sur 2 ans. Il a ainsi déclaré, dans un langage très imagé, « *Le gouvernement a décidé de mettre le paquet sur l'emploi des jeunes parce que nous savons qu'en temps de crise ce sont ceux qui 'morflent' les premiers* »

L'une des mesures phare de ce plan jeunes consistait à mettre en œuvre une aide à l'embauche des jeunes de moins de 25 ans. Une concertation a été organisée, en urgence, entre le premier ministre les ministres concernés et les organisations syndicales (patronales et salariés). En moins de 2 semaines un consensus a pu être dégagé sur cette mesure, avec une avancée notable puisque cette aide a été étendue finalement aux jeunes de **moins de 26 ans**. Il faut saluer la célérité de tous les acteurs sur ce sujet.
Le décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, a donc été signé puis publié au journal officiel le 6 août 2020. Il est entré en vigueur sans délai, pour une durée de 6 mois entre le 1 août 2020 et le 31 janvier 2020. Il contient 7 articles, qui définissent les règles d'attribution et de gestion de cette aide.
Pour en bénéficier, les conditions cumulatives énoncées dans ce décret sont les suivantes :

- Pour le salarié :
  - Être âgé de moins de 26 ans,
  - Être titulaire d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 3 mois conclus entre le 01/08/2020 et le 31/01/2021, et maintenu dans les effectifs durant au moins 3 mois à partir de sa date d'entrée
  - Percevoir une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du salaire minimum de croissance soit pour 2020 au maximum 20,06 €/h,
- Pour l'employeur :
  - Être établi sur le territoire national à l'exclusion des EPA, des EPIC, des SEM et des particuliers employeurs
  - Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement vis-à-vis de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales,
  - Ne pas avoir procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide,
- La gestion de l'aide est assurée par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour l'instruction des dossiers, le versement des aides, le contrôle de l'exactitude des déclarations, le règlement des réclamations et des sommes indûment perçues. Les aides seront versées trimestriellement à terme échu. Elles représenteront environ la totalité des cotisations sociales du salarié.

L'objectif du gouvernement est que cette mesure permette de signer **450000 contrats, CDI ou CDD d'une durée de 3 mois au minimum jusqu'à 12 mois.** C'est donc un budget maximum de 1,8 milliards et sans doute beaucoup moins du fait du nombre supérieur des CDD qui seront signés par rapport au nombre des CDD.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Par ailleurs le gouvernement a pris un autre décret concernant les travailleurs handicapés étendant à ces derniers, sans condition d'âge, le bénéfice de la prime à l'embauche sur le modèle identique à celui de la prime à l'embauche pour les jeunes de moins de 26 ans. Ce **décret n° 2080-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés** a été publié au JO du 7 octobre 2020 pour une durée de 6 mois du 1 septembre 2020 au 28 février 2021.

De telles mesures posent néanmoins quelques interrogations qu'il semble utile d'examiner.
La première est de savoir quel accueil les employeurs vont-ils réserver à ces deux dispositifs ? Les montants proposés et les modalités associées seront-ils suffisamment attractifs pour les convaincre d'embaucher plus ou tout simplement cette mesure ne constituera-t-elle pas un effet d'aubaine pour l'employeur qui de toute façon avait déjà un projet d'embauche ?
Il est patent qu'un employeur n'embauche que lorsque son carnet de commandes ou son espoir de commandes est suffisamment fort pour qu'il prenne une telle décision.
La situation économique présente et les perspectives d'évolution économique à court et moyen terme risquent de peser très lourd dans le choix des employeurs. Les incertitudes économiques que nous traversons (défaillances d'entreprises, secteurs économiques entiers en quasi-arrêt, état de la demande, etc…) ainsi que l'absence de visibilité sur la durée et la vigueur de la pandémie conduiront vraisemblablement les employeurs à une attitude de prudence. Ils devraient privilégier les CDD et particulièrement les CDD de courte durée. Ce paramètre sera intéressant à examiner dès que l'ASP aura commencé à enregistrer les demandes d'aide, (à partir du 01 octobre 2020).
Enfin concernant l'attractivité de l'offre il faut souligner le mode de versement retenu pour cette aide : l'employeur règle les cotisations sociales (la part du salarié) et n'est remboursé de ces sommes avancées par lui, que trimestriellement à terme échu. Ce dispositif, dont on peut comprendre la prudence, au vu des abus déjà constatés pour le paiement du chômage partiel du premier semestre 2020, répartira l'aide en plusieurs versements dont le montant relativement modeste, ne pourra pas améliorer de façon sensible la trésorerie des sociétés
.
La seconde interrogation est la suivante : cette aide va-t-elle perdurer dans le temps ?
La réponse la plus raisonnable est de dire non. Cette mesure trouve son origine dans le déclenchement d'une pandémie, phénomène rarissime certes, mais dont notre histoire profonde nous apprend qu'elles finissent toutes par disparaitre. En fait derrière cette interrogation c'est plus la durée de la pandémie qui est interrogée et la capacité de l'état à assumer de telles aides sur une période longue. Pour l'instant les sommes engagées, pour combattre ce fléau, le sont grâce à la vente de bons du Trésor français sur les marchés financiers internationaux, avec une certaine facilité pour l'instant mais cette situation devient de plus en plus fragile et il faudra la réexaminer sans complaisance le plus tôt possible. En effet la charge du remboursement de cette dette incombera aux générations futures celles la même que nous devons aider maintenant …

Au-delà de ces remarques nous souhaitons souligner l'importance de l'implication et des décisions quotidiennes de chacun pour aider à résoudre cette crise (respect des gestes barrière, entraide, discipline, efforts personnels etc). En particulier tout jeune qui sera embauché avec l'aide de ces mécanismes, ou par n'importe quel autre moyen, donnera à la communauté une chance de plus de retrouver rapidement son équilibre social et économique.

LEGIFRANCE Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans - Légifrance
MINISTERE TRAVAIL Mise en place de l'aide à l'embauche de 4 000 euros - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
LEGIFRANCE Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés - Légifrance

Marie Paule GONDOUE

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La clause de non-concurrence dans le processus de recrutement.

À l'aune de la pandémie du coronavirus, le marché du travail se voit être fortement perturbé. Le 15 octobre dernier, dans la rubrique juridique du site chef d'entreprise, Maitre Henry et Maitre Bricogne ont publié un article portant sur l'interdiction pour une entreprise d'embaucher les salariés d'un concurrent. En effet, il est fréquent que des clauses de non-concurrence soient insérées dans les contrats de travail. La clause de non-concurrence vient limiter la liberté du salarié d'exercer, après la rupture du contrat de travail, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. En France, pays des lumières, la liberté est le maitre mot, notamment la liberté pour un employeur de choisir ses salariés ainsi que la liberté pour le salarié de choisir son travail. Cependant, la clause de non-concurrence, lorsqu'elle respecte les conditions légales et jurisprudentielles, peut venir restreindre cette liberté.

Dans quelle mesure l'employeur est lié par une clause de non-concurrence dont fait l'objet son futur salarié ?

Le marché du travail est actuellement fortement perturbé du fait de la pandémie du Covid-19, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques a rendu un rapport le 29 septembre dernier dans lequel il est notamment question du marché du travail. Elle indique qu'il y a eu cette année trois fois plus de suppressions d'emplois qu'en temps normal. A la sortie de la crise, les employeurs seront amenés à réembaucher, il est important de les sensibiliser aux clauses de non-concurrence.

Comme il a été possible de le voir précédemment la clause de non-concurrence vise à limiter la liberté du salarié suite à la rupture de son contrat de travail. On ne trouve pas de définition de la clause de non-concurrence dans le code du travail, cependant la jurisprudence a posé plusieurs critères de validité de la clause de non-concurrence. Tout d'abord la clause de non-concurrence doit être écrite dans le contrat de travail ou prévue dans la convention collective, elle doit être limitée dans le temps, une zone géographique doit être déterminée et une activité spécifique doit être visée. L'article 1121-1 du code du travail dispose que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. L'objectif de la clause de non-concurrence ne doit pas être d'empêcher le salarié de trouver un emploi dans le futur mais bel et bien de protéger les intérêts de l'entreprise, une clause de non-concurrence qui ne serait pas utilisée en ce sens ne serait pas valable. De plus la contrepartie financière est devenue condition de validité de la clause, la chambre sociale de la cour de cassation l'a consacrée dans un arrêt du 10 juillet 2002, cette contrepartie financière permet de compenser le frein dans la recherche d'emploi du salarié. En pratique elle correspond à au moins un tiers de l'ancien salarie et elle doit être versée suite à la rupture du contrat de travail et non pendant son exécution. Il est fréquent que des clauses de non-concurrence soit insérée dans les contrats de travail, une fois que le contrat est rompu à la suite d'une démission ou d'un licenciement, la clause de non-concurrence a vocation à prendre effet. Il est donc utile d'alerter les employeurs sur ce point, afin qu'ils soient vigilants à ce détail lors du processus de recrutement.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Les deux parties liées par la clause de non-concurrence peuvent voir leur responsabilité contractuelle engagée en cas de non-respect de la clause et être condamné à verser des dommages et intérêts à la partie lésée. Cependant, le nouvel employeur doit également être attentif à la potentielle existence d'une clause de non-concurrence lors du processus d'embauche d'un nouveau salarié. En effet, bien que le nouvel employeur ne soit pas lié par la clause de non-concurrence, il est susceptible de voir sa responsabilité délictuelle engagée s'il embauche un salarié soumis à une clause de non-concurrence. La chambre commerciale de la cour de cassation considère que le nouvel employeur s'expose au paiement de dommages et intérêts s'il découvre l'existence, après l'embauche, d'une clause de non-concurrence visant un de ses salariés et qu'il ne le licencie pas immédiatement. Lors de l'embauche, l'employeur devra alors vérifier que le salarié ne soit pas lié par une clause de non-concurrence. À titre de preuve et afin de démontrer sa vigilance quant à la potentielle existence d'une telle clause, il lui sera fortement conseillé d'insérer dans le contrat de travail, une clause dans laquelle le salarié reconnait ne pas faire l'objet d'une clause de non-concurrence, à titre de prévention. De plus, il ne sera pas possible pour l'ancien employeur ou le salarié de renoncer à la clause de non-concurrence au moment du processus d'embauche. En effet, la chambre civile de la cour de cassation, dans un arrêt du 13 juillet 2010, a précisé que la renonciation possible de l'employeur à la mise en œuvre de la clause de non-concurrence au plus tard au moment du licenciement si rien n'a été prévu en amont. Ce qui sera reproché au nouvel employeur ne sera pas d'avoir embauché le salarié, mais de se rendre complice de la violation d'une clause de non-concurrence. Il en est de même lorsqu'une entreprise débauche un salarié chez un concurrent, l'employeur devra veiller à l'absence de clause de non-concurrence dans le précédent contrat de travail, sous peine d'être condamné à verser des dommages et intérêts sur le fondement d'une débauche déloyal. La charge de la preuve reposera alors sur la partie lésée, qui devra prouver que le nouvel employeur avait connaissance de l'existence d'une clause de non-concurrence et qu'il a tout de même embauché un salarié en violation de celle-ci. Le fait pour un employeur d'être attentif sur ce point lors du recrutement d'un salarié, lui évitera des déconvenues et des sanctions financières.

Valentin Dekeister.

- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 juillet 2010, 09-41.626
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 2002, 00-45.135
- Code du travail
- Rapport dares « situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire » septembre 2020

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Contrat de sécurisation professionnelle : un outil favorisant l'embauche après un licenciement économique.

De manière le monde du travail connait aujourd'hui un bouleversement important avec la crise liée au COVID 19. Plusieurs entreprises sont impactées par le confinement du début d'année mais aussi par les restrictions de circulation récentes (couvre-feu). La situation des petites entreprises demeure incertaine. À l'heure où certaines mettent la clé sous la porte, d'autres envisagent des licenciements pour motifs économiques. C'est ce que confirme l'étude de la DARES sur la situation du marché du travail au 13 octobre 2020 en rapportant 72500 ruptures de contrats de travail ont été envisagés par les entreprises mais surtout que 3800 licenciements collectifs pour motifs économiques ont été notifiés à la DIRECCTE depuis le début de la crise sanitaire.

De ce fait, une grande interrogation plane sur le marché du travail. Faut-il se préparer à l'avènement de plans sociaux en masse ? S'il n'est pas encore possible de répondre à cette question de manière certaine, on peut d'ores et déjà se préparer à ce cas de figure. Ainsi, comment retrouver un emploi et faire face à un éventuel licenciement économique en période de crise sanitaire ? Prévu aux articles L.1233-65 et suivant du code du travail, c'est dans cette optique que s'inscrit le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permettant d'accompagner les salariés après un licenciement économique afin de favoriser une nouvelle embauche. En effet, l'article L.1233-65 alinéa 1 du Code du travail dispose que « *le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise* ». Ce contrat est conclu pour 1 an ayant pour point de départ le délai de réflexion du salarié ou le CSP lui-même.

D'abord, à quel public s'adresse le contrat de sécurisation professionnelle ?
Coté employeur, il s'agit des entreprises envisageant d'avoir recours à des licenciements pour motifs économiques de moins de 1000 salariés. Ce critère numéraire tombe si l'entreprise est engagée dans une procédure collective (procédure de redressement ou liquidation). L'entreprise qui envisage de recourir à ce type de licenciement doit proposer le CSP au salarié au titre de l'article L.1233-66 du Code du Travail. Cette proposition peut intervenir dans plusieurs situations à savoir l'entretien préalable de licenciement. Il est également possible que la proposition de contracter un CSP émane de Pôle emploi.
Coté salarié, celui-ci doit remplir les conditions d'obtention de l'Aide Au Retour à l'emploi. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser le CSP sous 21 jours à partir de la date de remise d'un document d'information sur le CSP, de la dernière réunion des représentants élus du personnel ou encore, dans certains cas, tout autre écrit.

Un suivi personnel individualisé du salarié : clé du retour à l'emploi

L'un des avantages d'adhérer au CSP est l'accompagnement qu'offre la procédure fixé par l'article L.1233-65 alinéa 2 du Code du travail. Cela s'organise avec la mise en place d'entretiens à savoir un entretien annuel de pré-bilan ou de fin/mi-parcours mais aussi des périodes de formation et des périodes de travail (entre 3 jours et 6 mois permettant de conserver son statut) afin de mieux appréhender le marché du travail. C'est ici qu'on observe une véritable aide à l'embauche, à la reconversion professionnelle. Au travers de ces différentes phases, le bénéficiaire du contrat va pouvoir faire un bilan des compétences acquises au cours de son expérience professionnelle notamment via la VAE. De plus, il sera aussi possible pour de bénéficier de formations complémentaires et conseils en orientation professionnelle et offre d'emploi. Il peut s'agir d'une offre de coaching notamment en entretien d'embauche par exemple. Tous ces outils vont permettre au bénéficiaire du CSP d'être en adéquation avec le la demande d'emploi sur le marché du travail. De plus, la possibilité de travailler, bien que limiter dans le temps, est un atout supplémentaire pour le bénéficiaire du CSP qui pourra continuer à acquérir une expérience professionnelle tout en son contrat.

Université de Picardie Jules Verne
Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'allocation de sécurisation professionnelle

Une distinction s'opère entre les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou non. Dans le premier cas, le bénéficiaire du CSP aura 75% de son salaire journalier de référence ne pouvant pas être inférieur à l'Aide Au Retour à l'emploi. À contrario, le salarié recevra au moins le montant de l'ARE. Ainsi, au 2ième trimestre 2018, 48900 demandeurs d'emploi bénéficiaient de cette allocation selon un rapport statistique de pôle emploi en date de Septembre 2018.
Un autre type d'allocation peut être versé en cas de nouvelle embauche afin de palier à une éventuelle différence entre l'ancien salaire et le nouveau. À côté de l'allocation de base prévu par le CSP, il existe aussi une indemnité différentielle de reclassement et une prime de reclassement si le bénéficiaire du CSP retrouve un emploi avant le terme de ce dernier.

« Le revers de la médaille » : une rupture aisée du contrat de travail

Les salariés hésitent souvent à accepter la conclusion d'un CSP. En effet, à l'inverse d'un licenciement économique normal, le CSP instaure un système plus court et plus facile du licenciement économique. Une fois le délai de réflexion de l'entreprise écoulé, le contrat de travail est de facto rompu. À rappeler également que le CSP est conclu entre le salarié et pôle emploi, l'employeur ne versera pas d'indemnité compensatrice de préavis directement au salarié mais contribue au financement du CSP au titre de l'article L.1233-69 du Code du Travail. Toutefois, la procédure reste encadrée par le législateur. Il est toujours possible pour le bénéficiaire du CSP de contester son licenciement. Ainsi, l'employeur a l'obligation d'annoncer le motif économique du licenciement par écrit avant l'acceptation par le salarié du CSP comme l'a affirmé la Cour d'appel de Rouen dans un arrêt du 22 octobre 2020.

Le CSP est une aide pour les salariés menacés par un potentiel licenciement économique. La procédure d'accompagnement est un réel soutien de retour à l'emploi et permet de favoriser de nouvelles embauches voire même quelque fois d'aller vers une reconversion professionnelle réussie. Le bénéficiaire reste quand même astreint à la procédure sous peine de perdre les droits qu'offre son contrat. À la fin du contrat et si aucun emploi n'a été trouvé, le demandeur d'emploi pourra bénéficier d'une procédure d'inscription simplifiée à Pole emploi. Dans un monde enclin à la dématérialisation, l'avènement du numérique laisse sans doute plusieurs salariés ou demandeur d'emploi sans compétence en la matière. Ici, le CSP peut également présenter l'avantage de proposer des formations permettant de s'adapter à cette tendance de l'informatique. Reste à savoir si les salariés voudront accepter ce contrat en cas de licenciements économiques du fait du Covid 19.

Leila NZE BELOWE.

Sources :

- DARES situation sur le marché du travail 13 octobre 2020
- Article L.1233-65 et suivants du Code du Travail
- Cour d'appel de Rouen – ch. sociale – 22 octobre 2020/n°17-05735
- Travail-emploi.gouv / Unédic
- Statistiques, études et évaluation pôle emploi
- Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.