

BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL



SOMMAIRE

Article 1 : L'embauche de salariés mineurs : une solution pour pallier au manque de main-d'oeuvre ?.....Page 2

Article 2 : Travailleurs en CDD, pour obtenir l'information sur les postes en contrat à durée déterminée, dites s'il vous plaît !..... Page 4

Article 3 : Les modalités d'informations relatives aux relations de travail dues à tout salarié et notamment aux salariés appelés à travailler à l'étranger.....Page 8

Article 4 : Objectif plein emploi : vers une meilleure insertion des personnes en situation de handicap?.....Page 10

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

La frénésie de la rentrée étant passé, ce mois de novembre 2023 a été marqué par une riche actualité juridique et le droit social n'a pas été épargné.

Bien que l'actualité jurisprudentielle en terme d'embauche soit plutôt calme, d'importantes mesures sont venues bouleverser le droit du travail.

Le droit du travail relatif à l'embauche a été bousculé, dès le début du mois, par l'entrée en vigueur du décret du 30 octobre 2023 venant préciser les modalités d'application de la loi du 9 mars 2023 dans un contexte d'adaptation de la loi Française à la jurisprudence européenne. Il impose notamment à l'employeur de fournir à son salarié de nouvelles informations relatives à la relation de travail dans le cadre de l'embauche. Dans la pratique, les entreprises doivent s'adapter pour l'appliquer !

Le 14 novembre dernier, la loi pour le plein emploi a été adoptée dans une volonté du gouvernement d'augmenter le taux d'emploi en France. Nous verrons dans cet article les dispositions relatives aux personnes en situation de handicap.

On ne vous en dit pas plus car ces deux points, entre autres, seront détaillés dans les articles de cette revue !

Bonne lecture !

L'embauche de salariés mineurs : une solution pour pallier au manque de main-d'œuvre ?

Suite à la période covid-19, la France fait face à une pénurie générale de main-d'œuvre.

Dans une enquête réalisée par la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) en mai dernier auprès de 1528 dirigeants de TPE-PME, 87% des dirigeants qui cherchent à recruter déclarent éprouver des difficultés. Et 37% déclarent même n'avoir reçu aucune candidature **(1)**.

C'est un difficile constat qui touche en particulier les secteurs du BTP et de l'hôtellerie/restauration. Ces secteurs peinent à recruter des salariés et leur compétitivité s'en trouve malmenée.

S'ensuit alors le début d'un cercle vicieux pour ces entreprises : périodes d'ouverture réduites, activités réduites et donc bénéfice réduit.

Courons-nous vers un affaiblissement global de la compétitivité des entreprises françaises ? Pour ne pas en arriver à ce stade de scénario catastrophe pour l'économie française, il s'agit de trouver des solutions à ce défi majeur du recrutement pour de nombreuses entreprises.

Parmi les solutions évoquées, vous n'avez pas pu manquer ces nombreux reportages télévisuels au cours de l'été mettant en avant de nombreux employeurs clamant la venue de jeunes français dans leurs rangs afin de permettre de pallier ce manque de main-d'œuvre.

Il est donc intéressant de se pencher sur les aspects juridiques de ce recrutement de salariés mineurs et ses conséquences pour savoir si ce serait effectivement une solution envisageable.

La législation encadrant l'embauche de salariés mineurs

La législation applicable au salarié mineur est différente selon l'âge dudit mineur.

En effet, l'âge légal pour travailler sous tout contrat de travail est de 16 ans.

C'est-à-dire que si le mineur embauché a plus de 16 ans, il sera soumis aux mêmes obligations légales que pour un salarié majeur lambda.

La seule limite, qui est commune à tout salarié de moins de 18 ans, c'est qu'ils ne peuvent pas être affectés à « certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces » **(2)**.

Il est donc en principe interdit d'employer des salariés de moins de 16 ans **(3)** sous peine d'une amende de cinquième classe. Cependant, il existe certaines exceptions.

- Il est notamment possible d'embaucher des mineurs de 15 ans et plus **(4)** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage afin de suivre une formation professionnelle.
- Dans certains domaines comme le spectacle, le mannequinat et l'audiovisuel, des mineurs de moins de 16 ans peuvent être embauchés à condition d'obtenir une autorisation préalable de l'administration. **(5)**
- Les mineurs de plus de 14 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux adaptés à leur âge au travers d'un Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) pendant leurs vacances scolaires comportant au moins 14 jours. Moyennant le respect d'un repos effectif d'au moins la moitié de la durée totale de chaque période de vacances. **(6)**

L'employeur doit également envoyer au moins 15 jours avant la date d'embauche, une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail. Qui lui-même aura 8 jours pour notifier un éventuel refus, au-delà l'autorisation est réputée accordée.

Dans tous les cas, il est nécessaire d'obtenir au préalable le consentement écrit des représentants légaux, sauf pour les mineurs émancipés.

Concernant les autres obligations administratives, l'employeur est tenu de remplir les mêmes que pour n'importe quel salarié. Ce qui comprend notamment :

- la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE)
- la Visite médicale d'Information et de Prévention (VIP) qui a lieu avant l'embauche pour le mineur
- la conclusion d'un contrat de travail

- son inscription sur le registre unique du personnel

L'employeur doit être vigilant sur le temps de travail du salarié mineur, ses horaires et aux pauses qu'il doit lui accorder.

La durée maximale quotidienne de travail pour un mineur est de 8 heures.

Quant à la durée maximale hebdomadaire, elle est de 35 heures. **(7)**

À noter que des dérogations aux durées maximales de travail peuvent être demandées selon les secteurs d'activité ou exceptionnellement par demande à l'inspection du travail et après avis du médecin du travail.

De toute façon, la durée de travail du salarié mineur ne peut être supérieure à la durée normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

Sur les horaires de travail du salarié mineur, celui-ci ne peut pas travailler sur des horaires dits de nuit **(8)**.

Concrètement, pour les mineurs de plus de 16 ans, il est interdit de les employer entre 22 heures et 6 heures. Et pour les mineurs de moins de 16 ans, il est interdit de les employer entre 20 heures et 6 heures.

À noter par ailleurs que des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être demandées à l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle.

Le salarié mineur doit obligatoirement faire une pause de 30 minutes consécutives minimum au bout de 4H30 de travail.

Le salarié mineur doit également bénéficier un repos quotidien minimum de 14H consécutives si il a moins de 16 ans, temps de repos qui tombe à 12H consécutives pour un mineur âgé de 16 à 18 ans. **(9)**

Le salarié mineur a le droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine **(10)**. Sauf exception relative à un secteur d'activité précis, le salarié ne travaille pas les dimanches et jours fériés.

Enfin, concernant la rémunération du salarié mineur. Celui-ci perçoit au minimum, c'est-à-dire hors accord collectif plus favorable, 80% du SMIC quand le salarié a moins de 17 ans et 90% du SMIC si il a plus de 17 ans.

Le salarié mineur perçoit 100% du SMIC dès lors qu'il a plus de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche. **(11)**

À savoir que l'employeur n'a pas à verser d'indemnité de fin de contrat.

L'emploi des mineurs : une fausse bonne solution ?

Au travers de cette présentation des principales règles entourant l'emploi des mineurs, on peut faire un double constat. D'une part, certes, l'emploi des mineurs est envisageable et peut même présenter des avantages pour l'employeur. D'autre part, la loi est relativement contraignante.

Dès lors que des difficultés se présentent pour recruter, les employeurs sont plus enclins à recruter des profils divers, dont des jeunes travailleurs. Ils multiplient donc les campagnes de recrutement auprès des mineurs **(12)**.

Malgré l'important cadre légal, ces employeurs y voient une opportunité.

Une opportunité de certes trouver de la main-d'œuvre pour conserver la productivité de leur entreprise. Et une opportunité de pouvoir former de jeunes salariés disponibles, à la fois dynamiques et ayant une vraie volonté de travailler.

L'occasion de créer des vocations et d'éventuellement fidéliser la main-d'œuvre sur un plus long terme.

Les employeurs bénéficient également du fait que la rémunération soit réduite pour les salariés mineurs par rapport à leurs compères adultes.

C'est donc une relation gagnante/gagnante pour employeurs et mineurs.

Cependant, il y a toujours cette contrainte légale.

Cette contrainte est appliquée au service de la protection des jeunes travailleurs.

Le législateur a souhaité mettre en place un encadrement effectif des mineurs afin de leur garantir des conditions de travail adaptées à leur âge respectant leur santé physique et morale.

Ces lois peuvent donc néanmoins être une vraie contrainte pour les employeurs. C'est pourquoi, il doit y avoir une réelle réflexion de la part de l'employeur en amont de l'embauche d'un mineur ; afin d'évaluer d'une part les besoins de l'entreprise pour d'autre part voir si l'embauche d'un mineur est compatible.

L'employeur doit garder en tête qu'il y a des formalités plus lourdes à respecter, notamment au niveau des règles d'embauche relatives à l'âge, à l'activité, puis dans l'organisation en elle-même que ce soit concernant le temps de travail ou les restrictions qui peuvent exister.

C'est ce que rapportait récemment la gérante d'un restaurant de Saint-Malo au travers d'un reportage (13). Celle-ci évoquait l'emploi des mineurs comme une valeur ajoutée saluée par les clients de son restaurant. Cependant, il faut garder en tête les contraintes comme ici dans le domaine de la restauration. Les mineurs ne peuvent pas travailler sur des horaires de nuit ou bien encore travailler derrière le bar et servir de l'alcool.

Pour conclure, si un manque de main d'œuvre se fait ressentir sur la France, il ne faut pas recourir à l'embauche des mineurs sans réfléchir précédemment aux contraintes.

Même si ce recours aux jeunes travailleurs peut sembler d'emblée la bonne solution.

Les contraintes légales sont présentes pour préserver les mineurs d'un travail qui leur serait nuisible sur plusieurs plans. Il est donc nécessaire pour les employeurs de respecter les dispositions légales. À défaut, celui-ci peut être condamné à une lourde amende et engager sa responsabilité civile et pénale selon la gravité des faits reprochés et de leurs conséquences.

BECOURT Marie

Sources :

- (1) Résultats de l'enquête CPME sur l'emploi <https://www.cpme.fr/>
- (2) Article L4153-8 du code du travail
- (3) Article L4153-1 du code du travail
- (4) Article L6222-1 du code du travail
- (5) Article L7124-1 du code du travail
- (6) Article L4153-3 du code du travail
- (7) Article L3162-1 du code du travail
- (8) Article L3163-1 et L3163-2 du code du travail
- (9) Article L3164-1 du code du travail
- (10) Article L3164-2 du code du travail
- (11) Article D3231-3 du code du travail
- (12) France bleu infos « Les professionnels du tourisme ardéchois lancent un appel aux 16-18 ans »
- (13) Reportage TF1 « Emplois saisonniers : des mineurs au secours du manque de main

Travailleurs en CDD, pour obtenir l'information sur les postes en contrat à durée indéterminée, dites s'il vous plait !

Comme le disait durant sa campagne électorale, l'ancien président de la République François Hollande, « Le changement c'est maintenant ! ».

En effet la loi n°2023-171 du 9 mars 2023, dite loi « DDADUE », portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a vu modifier son volet sur l'information des salariés occupant un poste en contrat à durée déterminée (cdd) concernant la disponibilité de postes en contrat à durée indéterminée (cdi) au sein de l'entreprise. Ainsi, depuis le 1^{er} novembre 2023 sont effectives les modifications apportées par l'article 19 de la loi DDADUE, transposée par le décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023.

Ce changement a pour but de mettre en conformité la réglementation nationale en vigueur avec le droit européen et plus particulièrement l'article 12 de directive (UE) 2019-1152 du 20 juin 2019. La finalité étant de garantir à un salarié qui assure un travail depuis un minimum de 6 mois pour le même employeur, la possibilité de demander *« une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et, d'autre part, à ce que l'employeur fournisse une réponse écrite dans un délai maximal fixé par la directive »*.

Mais alors qu'est ce qui change concrètement avec cette entrée en vigueur ?

D'après l'article 2 du décret précédemment mentionné, une section 3 vient modifier le chapitre II du titre IV de la première partie du code du travail. De ce fait, les articles L.1242-17 et L.1251-25 ont vu leur rédaction modifiée.

Article L.1242-17	
Version antérieure	Version nouvelle
L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée <u>lorsqu'un tel dispositif existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée</u>	A la demande du salarié titulaire d'un contrat à <u>durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise</u> , l'employeur l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

Article L.1251-25	
Version antérieure	Version nouvelle
L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée <u>lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée</u> .	A la demande du salarié temporaire justifiant <u>d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice</u> , celle-ci l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

A la lecture des articles, il ressort qu'avant la modification, pour qu'un salarié en contrat à durée déterminée bénéficie de l'information portant sur les postes à pourvoir en contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise, il fallait nécessairement que les salariés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un tel dispositif. Les conséquences étant les mêmes pour les salariés temporaires, les propos tenus dans la suite de l'article sont également applicables à leur situation.

Ce fonctionnement comportait un avantage pour les salariés en contrat à durée déterminée, c'est que l'information était automatique donc aucune nécessité de la demander à l'employeur, à la seule condition que les salariés en contrat à durée indéterminée profitent déjà d'un tel dispositif.

Dorénavant, il n'y a plus besoin que les salariés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un tel dispositif pour que les salariés en contrat à durée déterminée en jouissent. Cependant, ce n'est pas pour autant une simplification totale. En effet, la modification impose aux salariés en contrat à durée déterminée de manifester leur volonté d'obtenir communication de cette liste. Cette évolution est favorable à l'administration de l'entreprise mais fortement préjudiciable aux salariés car si ces derniers ne se renseignent pas bien et pensent que cette information leur est due du fait que leurs collègues en contrat à durée indéterminée en bénéficient, ils pourront attendre longtemps car l'information ne leur sera plus servie sur un plateau.

Autre modification c'est l'exigence d'une ancienneté minimale de six mois continus au sein de la structure. Cette condition a pour conséquence de réduire le champ d'efficacité de la nouvelle norme. En effet, il est assez fréquent que des contrats à durée déterminée soient conclus pour une durée inférieure à six mois ou atteignent les six mois sans être continus. Ainsi ces salariés ne pourront pas bénéficier de la mesure alors qu'il leur serait sûrement profitable d'être informés des postes disponibles en contrat à durée indéterminée. Pour rappel le contrat à durée déterminée n'a pas vocation à être la norme car il ne permet pas d'assurer des conditions de travail pérennes, étant par définition limité dans le temps.

Pour conclure, il est impossible d'avoir une appréciation autre que mitigée envers cette modification législative. En effet, le sentiment prédominant est que cette disposition n'est rien d'autre que de la poudre de perlimpinpin. D'un côté cette réforme est intéressante car elle facilite l'accessibilité à l'information pour les salariés en contrat à durée déterminée qui étaient fortement contraints et limités par la législation antérieure. Cependant d'un autre côté la réforme, après avoir ouvert une porte de sortie, la referme aussi vite en imposant une ancienneté de six mois dont bon nombre de salariés en contrat à durée déterminée n'atteindront pas et ne pourront donc pas bénéficier d'une information sur des postes qui pourraient leur permettre d'obtenir une stabilité d'emploi.

Enfin, la loi impose désormais une deuxième condition alors que précédemment il n'y en avait qu'une seule. Cette deuxième condition étant que le salarié doit faire la demande d'une communication alors qu'avant le salarié n'avait pas la nécessité d'exprimer sa volonté. Sur ce deuxième point, il convient tout de même d'être plus nuancé car effectivement comme évoqué précédemment un salarié mal renseigné n'en bénéficiera pas mais selon l'adage « nul n'est censé ignorer la loi ». Toutefois il peut être admissible que l'employeur se retrouve allégé d'une communication qui n'intéresserait pas forcément un salarié en contrat à durée déterminée qui ne désirerait pas s'inscrire dans la continuité au sein de l'entreprise. On peut néanmoins se demander s'il est réellement opportun de sacrifier l'information du salarié afin d'alléger la charge de l'employeur. Alors qu'antérieurement à la réforme, dès que la condition était remplie, même ces salariés devaient bénéficier de cette information. Ainsi grâce à ce changement, seul les salariés « intéressés » seront concernés. Toutefois, on peut encore une fois se questionner quant à l'opportunité d'une telle réflexion dans une période de chômage élevé, est il vraiment opportun de réduire la diffusion d'offres d'emploi, seul l'avenir le dira.

La réforme du gouvernement a certes de gros points positifs mais souffre également de grosses lacunes. Même si contrairement à la récente réforme des retraites, cette réforme paraît claire et intelligible pour tous les salariés et que la copie semble en apparence convaincante, cette modification reste toutefois critiquable dans le détail. Par conséquent, il n'est pas impossible que la copie ait besoin d'être revue dans le futur en gardant comme objectif la poursuite d'un texte, qui parviendrait à alléger les entreprises tout en préservant au mieux l'information des salariés dits « précaires » du fait de leur statut.

Alexis DELPORTE

Sources :

Code du travail : Articles L.1242-17 et L.1251-25 du code du travail

Légifrance : Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023

Site internet du service public : Réglementation -De nouvelles obligations d'information pour l'employeur | [entreprendre.Service-Public.fr](https://entreprendre.service-public.fr)

Site internet Open Dalloz : L'information des CDD sur les postes disponibles en CDI est renforcée - Open Lefebvre Dalloz (lefebvre-dalloz.fr)

Site internet Lefebvre Dalloz : Projet de loi DDADUE : quelles nouveautés en droit du travail ? | Lefebvre Dalloz Compétences (lefebvre-dalloz.fr)

Site internet Editions Tissot : Postes à pourvoir en CDI : la nouvelle obligation d'information des salariés en CDD et des intérimaires démarre au 1er novembre 2023 | Editions Tissot (editions-tissot.fr)

Site internet Editions Tissot : Dois-je informer mes salariés en CDD des postes disponibles en CDI ? | Editions Tissot (editions-tissot.fr)

Site internet culture RH : Droit du travail : ce que change la loi DDADUE (culture-rh.com) d'œuvre »

Les modalités d'informations relatives aux relations de travail dues à tout salarié et notamment aux salariés appelés à travailler à l'étranger

En plus des informations dues à l'ensemble des salariés, l'employeur doit aussi présenter un certain nombre d'éléments relatifs aux situations particulières dans leurs contrats de travail ou avenants.

En effet La loi n°2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a opéré la transposition en droit national de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles et de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Ce décret est entré en vigueur le 1er novembre 2023, à l'exception de ses dispositions relatives aux modalités d'information sur les postes à pourvoir en contrat à durée indéterminée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et au salarié temporaire, qui sont entrées en vigueur le lendemain de sa publication, et de celles devant être mentionnées par la déclaration unique simplifiée, valant contrat de travail pour les artistes, qui entreront en vigueur à une date fixée par arrêté, et au plus tard le 1er avril 2024.

Ce décret vise à renforcer les droits des salariés en leur permettant d'être mieux informés sur les conditions de leur relation de travail, notamment en cas de travail à l'étranger. Il devrait ainsi contribuer à améliorer la transparence et la prévisibilité des relations de travail.

Ainsi les dispositions communes relatives au contrat de travail effectués à l'étranger pour une durée supérieur à 4 semaines sont:

- La durée de la mission
- Le pays d'affectation
- Le lieu de travail
- Le régime de sécurité sociale applicable
- Les conditions de rémunération, y compris les avantages en nature
- Les conditions de logement et de transport
- Les conditions de rapatriement

L'employeur adresse ces informations au salarié, sous format papier par tout moyen leur conférant date certaine ou sous format électronique sous certaines conditions (accès du salarié à l'information, possibilité d'enregistrement et d'impression, conservation par l'employeur d'un justificatif de transmission ou de réception).

Le salarié qui n'a pas reçu les informations requises dans les délais prévus ne peut saisir le Conseil de prud'hommes qu'après avoir mis son employeur en demeure de les lui communiquer, ou de les compléter, et à défaut de transmission par ce dernier dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

Les nouvelles dispositions relatives au contrat de travail effectué à l'étranger pour une durée supérieur à 4 semaines consécutives sont :

- l'employeur remet au salarié un document lui indiquant les modifications (changement de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, en cas de modification d'une ou plusieurs de ces informations) dans les plus brefs délais, et au plus tard avant leur date de prise d'effet.

- L'employeur doit également mettre à la disposition du salarié un formulaire type, établi par l'administration, qui permet au salarié de faire part à l'employeur de ses questions ou observations sur les informations qui lui ont été communiquées.

Cette directive visant à mettre l'employé, effectuant un travail temporaire à l'étranger, au cœur de la communication dans son entreprise de rattachement, permet à l'employé de s'assurer d'être informé de la situation de son entreprise quel que soit son lieu ou environnement de travail.

On peut néanmoins s'interroger sur le nombre inflationniste de lois, de décrets, d'articles nécessaire au dialogue dans une entreprise.

Julien DONGNY

Sources :

Directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture

Article L1221-5-1 code du travail

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023

Article R. 1221-37 code du travail

JORF n° 0253 du 31 octobre 2023

Objectif plein emploi : vers une meilleure insertion des personnes en situation de handicap ?

Le projet de loi pour le plein emploi a définitivement été adopté à l'Assemblée Nationale le 14 novembre 2023 dernier.

Initié en juin par Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et Jean-Christophe Combe, ancien ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, l'exécutif espère atteindre le plein emploi par ce projet de loi et ainsi réussir à apaiser le mécontentement des Français après la réforme des retraites, très mal accueillie par l'opinion générale.

Le taux chômage des personnes en situation de handicap en France

Ces dernières années on constate une baisse significative du taux de chômage en France, pour atteindre aujourd'hui son taux le plus bas depuis 40 ans.

Ce constat, aussi positif qu'il soit, ne doit pas amener le gouvernement à relâcher ses efforts sur le sujet, et l'exécutif l'a bien compris en initiant son projet de loi pour le plein-emploi.

L'exécutif mise sur cette transformation pour atteindre le plein-emploi, sous entendu un taux de chômage avoisinant les 5% pour 2027, contre 7,4% actuellement, en ciblant les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Par personnes les plus éloignées de l'emploi, on entend notamment les personnes en situation de handicap. Bien que le nombre de ces demandeurs d'emploi ait amorcé une baisse continue depuis fin 2018, passant de 18% à 12% en 2022, il reste toujours largement supérieur au reste de la population.

On doit cette évolution positive, en partie, aux nouvelles mesures réformant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) par la loi du 5 septembre 2018 *“pour la liberté de choisir son avenir professionnel”*. Parmi les mesures initiées par cette loi on peut citer notamment la déclaration obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise, au sein de l'entreprise contre l'établissement auparavant.

Ce constat, encourageant, n'exclut pas d'en effectuer un plus négatif.

Depuis 1987 les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'avoir un taux de salariés en situation de handicap de 6%. Ce taux atteint aujourd'hui le faible pourcentage de 3,5%. On constate ainsi que les entreprises restent frileuses quant à l'emploi de ces salariés et que les mesures prises en faveur de l'emploi de ces personnes vulnérables sont insuffisantes, qu'elles nécessitent une simplification, amélioration.

Les personnes en situation de handicap font partie d'une catégorie que l'on considère comme l'une des plus vulnérables de la population. Leur insertion professionnelle nécessite un accompagnement plus poussé. Il faut pouvoir les identifier afin de les accompagner en leur proposant un dispositif personnalisé.

L'intervention du projet de loi pour le plein emploi

L'ambition du projet de loi pour le plein emploi s'agissant des personnes en situation de handicap est de rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible à tous, quel que soit le handicap, de garantir à chacun la possibilité d'engager un parcours professionnel et d'exercer un emploi.

Cela passe par la mise en place de différentes mesures :

- Accompagner les employeurs

Le faible taux d'emploi des travailleurs handicapés peut être dû à un manque de ressources des employeurs souvent démunis dans le recrutement de travailleurs handicapés. Ils ne savent pas à qui s'adresser pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, le projet de loi prévoit d'intégrer dans le code du travail et pérenniser deux nouveaux dispositifs, expérimentés depuis quelques années.

Les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), entreprise hybride se rapprochant d'une agence d'intérim mais uniquement dédié aux personnes en situation de handicap afin de développer leurs compétences et les valoriser auprès d'autres employeurs. Cela permet de servir de vivier de candidatures pour les entreprises.

Les Contrats à Durée Déterminée Tremplin (CDDT). Le salarié pourra être embauché après avoir été formé aux besoins de l'entreprise.

- Les considérer avant tout, comme des demandeurs d'emploi

Aujourd'hui, un individu ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se voit orienté vers le milieu de travail le plus adapté. Ce choix se fait entre deux types de milieux : ordinaire (en entreprise) ou protégé (en établissement et service d'aide pour le travail, ESAT) en fonction de ses possibilités réelles d'insertion.

Cette orientation est très catégorique. En effet, un jeune sortant d'une classe Ulis est aujourd'hui systématiquement orienté vers un ESAT, sans prendre en compte sa situation individuelle. Hors la situation d'une personne handicapée doit être appréciée individuellement, plusieurs facteurs doivent être pris en compte. Toutes les formes de handicap ne sont pas les mêmes et tous les travailleurs handicapés n'ont pas les mêmes capacités. L'emploi occupé doit être adapté à leur situation individuelle.

A ce niveau, le projet de loi pour le plein emploi opte pour le milieu ordinaire comme droit universel, une norme pour chaque individu. L'objectif est de cesser de les catégoriser systématiquement en les enfermant dans des procédures spécifiques, les plaçant en marge de la société. L'inclusion doit se faire à la racine.

Dès lors, l'ensemble des environnements possibles de travail seront testés par des procédures d'immersion dans les différents milieux, afin de trouver le plus adapté à la construction de leur projet professionnel.

Ce travail sera réalisé par France Travail (qui vient remplacer pôle emploi en janvier 2024), en lien avec Cap emploi et en appui avec des professionnels du milieu médico-social.

- Uniformisation des mesures

Enfin, et toujours dans un objectif de simplification des procédures et d'intégration de l'individu, les différentes mesures seront uniformisées.

Un travailleur en ESAT bénéficiera des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés, tout en bénéficiant des dispositions des conventions collectives de leur ESAT quand elles sont plus favorables, et en restant protégé contre le licenciement.

Cette uniformisation passe également par des droits identiques à ceux ayant la reconnaissance de travailleur handicapé pour les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité qui pourront bénéficier de l'emploi accompagné et être recrutées en entreprise adaptée (sans passer par une MDPH).

La procédure en pratique :

Aujourd'hui	Loi pour le plein-emploi
L'individu dépose sa candidature auprès de la MDPH	l'individu dépose sa candidature auprès de la MDPH
MDPH octroi RQTH et se prononce sur l'orientation professionnelle : RQTH avec orientation en milieu ordinaire (entreprise) ; RQTH avec orientation en milieu protégé (ESAT)	MDPH octroi la RQTH
	France Travail contacte l'individu : accompagnement personnalisé appuyé par des professionnels du milieu médico-social afin de déterminer, sur la base d'immersions, l'environnement professionnel le plus adapté en fonction de son degré d'autonomie
	Si l'ESAT est la seule solution, France Travail établira une préconisation à la MDPH pour l'inviter à prononcer l'orientation professionnelle « milieu protégé »

Le constat fin 2023 n'est pas à la hauteur de ce que l'on pourrait espérer.

Aujourd'hui encore, les personnes en situation de handicap sont des individus en marge de la société. Leur inclusion doit avoir lieu à tout niveau, et cela passe, en entreprise, dans un premier temps, par leur intégration professionnelle.

De peur d'une différence de traitement en raison de leur handicap certains ne le déclare pas en amont de leur recrutement, pouvant entraîner une altération de leurs capacités professionnelles par manque d'adaptation.

Bien que des mesures encourageantes soient mises en place et que certains employeurs prennent des dispositions pour améliorer la situation, le chemin est encore long.

Progressivement, l'objectif est d'éloigner l'individu de son étiquette « handicap », tout en permettant à l'entreprise de se projeter avec les capacités de l'individu.

Le chemin est encore long avant que le plein emploi, notamment pour ces personnes vulnérables, soit atteint mais on peut positivement constater que le processus est enclenché !

A noter que ce projet de loi pour le plein emploi n'interviendra pas uniquement pour les personnes en situation de handicap mais contient bien d'autres mesures. On retrouve notamment des dispositions relatives au contrat d'engagement, à l'accueil des jeunes enfants ou encore au RSA.

Sans oublier la transformation de Pôle emploi en France travail au 1er janvier 2024.

Maud GIRAUDET

Sources :

Objectif plein emploi : présentation du projet de loi pour le plein emploi :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/36905_dicom_dp_emploi_pap_a4.pdf

La loi en clair : projet de loi pour le plein emploi

<https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/textes-legislatifs/la-loi-en-clair/projet-de-loi-pour-le-plein-emploi.html>

Projet de loi pour le plein emploi

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/objectif-plein-emploi-presentation-du-projet-de-loi>

France Travail, RSA... Ce qui va changer avec la loi « plein emploi » :

<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/france-travail-rsa-ce-que-prevoit-le-projet-de-loi-plein-emploi-1950084>

Loi pour le plein emploi et handicap :

<https://handirect.fr/loi-pour-le-plein-emploi-adopte-par-lassemblee-nationale/>