



LOI TRAVAIL : LES MESURES EMPLOI-FORMATION

La loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte de nombreuses mesures dans des domaines variés.

Ce document en présente les principales mesures emploi-formation-insertion.

Ne sont pas traitées notamment les questions relatives au temps de travail, à la médecine du travail, au licenciement économique et à la lutte contre le détachement illégal des salariés. Les dispositions relatives aux accords de branches et d'entreprises ne sont pas détaillées.

La plupart des mesures présentées nécessitent la publication de textes d'application.

SOMMAIRE

CPA, Compte d'engagement citoyen et CPF	2
Information et conseil aux personnes, droits à la VAE.....	4
Formation continue et professionnalisation	5
L'apprentissage et la taxe d'apprentissage	6
Accords d'entreprises, accords de branche	7
Accompagnement des jeunes et contrats aidés.....	9
Insertion des travailleurs handicapés	10

ARFTLV : 15, rue Alsace-Lorraine 17044 La Rochelle Cx1
Tel : 05 46 00 32 32 - info@arftlv.org - www.arftlv.org



CPA, Compte d'engagement citoyen et CPF

Compte personnel d'activité (CPA)

A compter du 1er janvier 2017, un compte personnel d'activité (CPA) sera ouvert aux actifs ayant droit aujourd'hui au CPF. Il sera aussi ouvert aux personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite et aux inactifs d'au moins 16 ans pour bénéficier du compte d'engagement citoyen.

Le CPA sera constitué du CPF, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte d'engagement citoyen.

Le titulaire du CPA aura droit à un accompagnement global et personnalisé, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle pour l'aider à exercer ses droits afin de mettre en œuvre son projet professionnel.

Une plateforme de services en ligne lui permettra de s'informer sur ses droits sociaux, de faire des simulations, de consulter ses bulletins de paie et de bénéficier de services utiles à la sécurisation des parcours et à sa mobilité géographique et professionnelle.

Compte d'engagement citoyen (CEC)

Sur la base des activités bénévoles ou de volontariat que son titulaire décidera d'y inscrire, le CEC lui permettra d'acquérir des heures de formation sur son CPF (60 h maxi) ou des jours de congés payés pour réaliser du bénévolat ou un volontariat.

Les activités permettant d'acquérir ces heures seront effectuées dans le cadre du service civique, de la réserve militaire, communale ou sanitaire, du volontariat dans les armées, d'une activité de maître d'apprentissage et d'activités de bénévolat dans une association déclarée depuis au moins 3 ans à condition de siéger dans son organe d'administration ou de direction ou d'encadrer d'autres bénévoles.

Les sapeurs-pompiers volontaires pourront être éligibles dans le cadre d'expérimentations menées par les Départements intéressés (demande avant le 31/10/16) qui financeront alors le dispositif.

La durée d'activité nécessaire à l'inscription de 20 h sur le CPF (le cas échéant au-delà du plafond de 150 h) sera fixée par décret.

Les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC pourront être utilisées pour financer l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice de missions des bénévoles ou des volontaires en service civique.

La mobilisation de ces heures CPF sera financée, selon les cas, par l'État, la commune, ou l'établissement public gérant la réserve sanitaire (Eprus).

Evolutions du Compte personnel de formation (CPF)

Les actions d'évaluation avant ou après une formation CléA (socle), les bilans de compétences et les actions de formation des créateurs ou repreneurs d'entreprises deviennent éligibles au CPF.

L'alimentation du CPF est portée à 48 h/an et le plafond à 400 h (au lieu de 150 h) pour les salariés non titulaires d'un diplôme ou d'un titre pro de niveau V enregistré au RNCP ou d'une certification reconnue par une branche.

Un accord d'entreprise ou de branche, ou l'employeur peut porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein, ou majorer les droits des travailleurs saisonniers.

L'abondement du CPF peut être assuré par les OPCA sur les fonds issus de la contribution CPF (c'était le cas par autorisation du ministère).

La Région abondera le CPF des **jeunes décrocheurs** retournant en formation au titre de leur droit à un 1er niveau de qualification, à hauteur du nombre d'heures nécessaires, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Par dérogation, les formations éligibles seront celles inscrites au programme régional de formation (PRF).

CPF des personnes en ESAT : attendues par décret, les dispositions spécifiques aux personnes handicapées accueillies en ESAT sont prévues par la loi. Leur compte sera crédité de 24 h par année d'admission à temps plein ou à temps partiel jusque 120 h, puis 12 h/an dans la limite de 150 h.

Le travailleur handicapé devra demander l'accord préalable de son ESAT sur le contenu et le calendrier de la formation s'il veut suivre celle-ci (financée sur le CPF) pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel à l'ESAT.

L'ESAT devra verser à son OPCA une contribution (compensée par l'Etat) égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés.

Listes CPF : Les instances paritaires qui élaborent les listes de certifications éligibles devront déterminer et publier leurs critères d'inscription sur leurs listes.

Les employeurs publics devront prendre en charge les frais pédagogiques et annexes des heures CPF mobilisées par leurs salariés sous contrat de droit privé (notamment en contrat aidé).

Les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers pourront cependant choisir une prise en charge de ces frais par le CNFPT ou l'ANFH. Les collectivités territoriales devront alors verser au CNFPT une cotisation complémentaire (maxi 0,2 % des rémunérations des salariés sous contrat de droit privé).

Extension du CPF

. Le CPF sera étendu aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales ou non salariées, aux conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs en 2018. Il sera alimenté de 24 h par année d'exercice jusque 120 h, puis de 12 h/an, dans la limite de 150 h.

Les heures CPF mobilisées seront financées sur leur contribution Formation gérée par leur FAF, leur CMA de région ou l'Afdas (frais pédagogiques et annexes). Elles pourront être abondées par ces organismes.

Formations éligibles : VAE, CléA, bilan, formation des créateurs ou repreneurs. Le FAF, la chambre ou l'Afdas pourront rendre éligibles d'autres formations.

. Des ordonnances préciseront les droits des agents publics et des agents des chambres consulaires.

Information et conseil aux personnes, droits à la VAE

Information et Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le cahier des charges du CEP définira les conditions d'une offre de services à distance. Les opérateurs du CEP doivent assurer l'information directe des personnes sur les modalités d'accès au CEP et sur son contenu (modalités par voie réglementaire).

Plateforme commune : les financeurs, la Caisse des dépôts et consignations et les opérateurs du CEP devront partager les données que devront transmettre les organismes de formation sur les parcours de formation, les emplois, les entrées/interruptions/sorties de formation ainsi que sur les coûts des actions. Ces informations collectées au niveau régional seront consolidées au sein du système d'information national sur l'offre de formation.

Les résultats des enquêtes d'insertion après une formation en apprentissage ou en lycées professionnels ainsi que les taux d'insertion par diplôme et par établissement devront être rendus publics chaque année. Un élève ou un apprenti ne pourra s'inscrire à une formation sans avoir préalablement pris connaissance des taux de réussite et d'insertion.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'expérience minimum requise est réduite à un an (au lieu de 3), que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Le temps de formation initiale ou continue en milieu professionnel est pris en compte pour l'ensemble des demandeurs et non plus seulement pour les moins qualifiés. **Un accompagnement renforcé** de certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche.

Validation partielle : les parties de certification obtenues en VAE sont acquises définitivement (et non plus pour 5 ans). Elles permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par le certificateur prévoit des équivalences totales ou partielles.

Promotion de la VAE : le salarié doit bénéficier d'informations sur la VAE lors de ses entretiens professionnels. Un accord d'entreprise (50 salariés et plus) peut, par ailleurs, déterminer des modalités de promotion de la VAE auprès des employés.

Congé de VAE : la rémunération des salariés en CDD est désormais alignée sur le droit commun (la condition d'ancienneté est supprimée). L'employeur maintiendra la rémunération et se fera rembourser par l'OPACIF.

La durée du congé peut être augmentée par accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

La participation à un jury d'examen ou de VAE d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité pourra être prise en charge par les OPCA sur les fonds de la professionnalisation (modalités fixées par accord de branche).

Plateformes collaboratives (Uber...) : les travailleurs indépendants qui recourent, pour leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes bénéficient du droit à la formation des non-salariés. S'ils ont une activité significative sur une plateforme (chiffre d'affaires minimum), celle-ci prendra en charge leur contribution Formation et, le cas échéant, les frais d'accompagnement s'ils demandent une VAE. Elle leur versera une indemnité dans ce dernier cas (décret à paraître).

Formation continue et professionnalisation

La définition d'une action de formation (et d'une action de professionnalisation pour les contrats de pro) est élargie pour prendre davantage en compte le recours aux différentes modalités de formation et formes d'apprentissage et privilégier les parcours individuels de formation. Il s'agit aussi de permettre aux prestataires de formation et aux entreprises d'ajuster leur réponse pédagogique et organisationnelle aux stagiaires.

Ainsi « *Les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'ajuster le programme et les modalités de déroulement de la formation* ».

Contrat et période de professionnalisation : les OPCA pourront prendre en charge de tels parcours sur la base de forfaits (non plus exclusivement de forfaits horaires) pour permettre plus de souplesse dans l'organisation pédagogique.

L'acquisition d'un bloc de compétences et les actions d'évaluation du socle de connaissances et de compétences peuvent être financées par l'OPCA au titre d'une période de professionnalisation ou du plan de formation, pour notamment pouvoir abonder le CPF, le cas échéant.

Les saisonniers peuvent bénéficier, pendant leur CDD, de périodes de prof. lorsque l'employeur s'engage à reconduire leur contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail.

A titre expérimental jusqu'au 31/12/17, le contrat de pro peut être conclu pour l'acquisition de qualifications autres que celles prévues pour ce contrat (RNCP, CQP, qualif de branche) par les demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, y compris ceux écartés pour inaptitude ou disposant d'un RQTH.

Travailleurs indépendants : à compter de 2018, la collecte de la contribution Formation des artisans sera transférée aux Urssaf, qui effectuent déjà cette mission pour les professions libérales et commerciales ainsi que pour l'ensemble des micro-entrepreneurs afin d'éviter des doubles appels de cotisation (en cas de double inscription au RM et au RCS).

A partir de 2018, les dates de recouvrement de la contribution seront harmonisées en décembre de l'année pour laquelle la contribution est due.

CIF : en cohérence avec le passage de 10 à 11 du seuil d'assujettissement à la cotisation de 1% Formation (loi de finances 2016), quelques dispositions sont harmonisées, notamment le seuil fixé pour le calcul du nombre d'absences simultanées en CIF.

L'apprentissage et la taxe d'apprentissage

Les enseignements dispensés au CFA pourront être en tout ou partie effectués à distance. Les CFA devront alors assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis.

La limite d'âge d'entrée en apprentissage pourra être portée de 25 à 30 ans, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 à titre expérimental, dans les Régions volontaires.

L'apprentissage public est inscrit dans le code du travail. Une partie de la formation pratique pourra être dispensée par un autre employeur public ou privé ; une partie de la formation théorique dans un autre CFA ou au CNFPT. Les employeurs devront financer eux-mêmes les coûts de formation (convention avec les CFA).

Les conditions d'accueil et de formation des apprentis devront faire l'objet d'un avis du comité technique paritaire (ou d'une autre IRP).

Le temps d'apprentissage n'est pas pris en compte comme services publics dans les dispositions applicables aux fonctionnaires.

La Taxe d'apprentissage

Les conventions d'objectifs et de moyens entre les organismes collecteurs (OCTA) et l'Etat sont supprimées (d'autres modes de contractualisation existent par ailleurs).

Les OCTA décident de l'**affectation des fonds libres** non affectés par les entreprises, sur avis de la Région et du Crefop. A titre expérimental durant 3 ans, deux conseils régionaux pourront décider eux-mêmes de cette affectation, sur proposition des OCTA et après concertation au sein du bureau du Crefop.

Pour être habilités à percevoir de la taxe, **les établissements d'enseignement privés** du 2nd degré gérés par des organismes à but non lucratif devront soit être liés à l'Etat par un contrat d'association, soit être habilités à recevoir des boursiers nationaux, soit être reconnus par l'Etat. Sont rendus ainsi éligibles les EREA, les établissements d'enseignement agricole et les écoles techniques privées reconnues.

Les OPCA pourront prendre en charge les dépenses de fonctionnement de ces établissements (sauf ceux liés par un contrat d'association) lorsqu'ils concourent, par leurs enseignements, à l'insertion des jeunes sans qualification (liste ministérielle).

Droit à l'information des employeurs et Groupements d'employeurs

Tout employeur de moins de 300 salariés a le droit d'obtenir une information claire et précise et délivrée dans un délai raisonnable sur une question relative à l'application du droit du travail ou d'accords et conventions collectives. La position de l'administration peut être produite par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.

*Pour mettre en œuvre de ce droit, un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par le Direccte (**voir circulaire du 15/06/16**)*

Les Groupements d'employeurs sont éligibles aux aides publiques en matière d'emploi et de formation dont auraient bénéficié leurs entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. Un décret fixera la nature des aides concernées. Les salariés mis à la disposition des membres ne sont pas pris en compte dans l'effectif du groupement d'employeurs (sauf exception).

Accords d'entreprises, accords de branche

Le rôle des branches professionnelles

Parallèlement à la réforme du code du travail sur l'articulation entre les dispositions légales et conventionnelles, la loi Travail complète le contenu des accords (ou conventions) de branche et fixe les missions des branches en matière de négociation.

Pour mémoire 3 grands blocs de négociations obligatoires en entreprise ont été institués par la loi Rebsamen du 17 août 2015 ([voir notre fiche](#)).

Les accords de branche qui définiront désormais le **calendrier des négociations** de branche et d'entreprise, pourront adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles, de 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales. La négociation sur l'égalité professionnelle en entreprise devra rester annuelle en l'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action sur le sujet.

Une organisation signataire pourra cependant demander que la négociation sur les salaires soit engagée.

Les branches pourront définir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les accords de branche (sauf disposition légale contraire). Elles pourront prévoir des stipulations spécifiques pour les PME de moins de 50 salariés, le cas échéant sous forme d'accord type que l'employeur pourra appliquer au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus, après en avoir informé les DP et les salariés.

La réforme du code du travail

La loi confère aux accords d'entreprise, ou à défaut aux branches, la possibilité de fixer certaines règles en matière de temps de travail, mais aussi pour certains congés.

Principe : la loi fixe le cadre de chaque dispositif et certaines règles minimales. Elle ouvre la possibilité aux accords de préciser certains paramètres ou procédures. A défaut d'accord, le code du travail prévoit les paramètres ou procédures applicables (dispositions supplétives), en général ceux qui existaient avant la loi.

Voici les points que les accords pourront déterminer pour quelques exemples de congés (les CIF, congés de bilan et VAE ne sont pas concernés) :

Congé sabbatique : les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements, la condition d'ancienneté requise, le délai de franchise, les plafonds d'effectifs permettant de reporter une demande, les modalités de report des congés payés ainsi que les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié de sa demande de congé, de la date de son départ et de la durée du congé.

NB : la loi prévoit que, dans les entreprises < 300 salariés (au lieu de 200 salariés), l'employeur peut différer le congé de 9 mois maxi (6 mois pour les plus grandes).

Congé mutualiste de formation : la durée totale maximale du congé, le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé et les règles déterminant, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

Congé de participation aux instances emploi-formation ou à un jury d'examen : les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse : la durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale, le délai de demande du congé et les règles déterminant, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

Congé et période de temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise : leur durée, le nombre de renouvellements possibles, la condition d'ancienneté, les délais d'information de l'employeur, les conditions et délais de demande de prolongation, les conditions d'information sur la poursuite ou la rupture du contrat à l'issue du congé ou du temps partiel, les plafonds ou niveaux d'effectifs permettant de reporter une demande, les modalités de report des congés payés ainsi que les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant le congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.

La formation des négociateurs

Le comité d'entreprise peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

Les salariés et les employeurs ou leurs représentants vont pouvoir bénéficier de formations communes pour améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises. Ces actions seront aussi ouvertes à certains agents publics : magistrats judiciaires ou administratifs...

Elles pourront être, en tout ou partie, financées par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Des accords d'entreprise ou de branche pourront définir leur contenu, leurs conditions de réalisation et le financement des frais pédagogiques, des dépenses d'indemnisation, de déplacement et d'hébergement des stagiaires et des animateurs.

Accords de préservation et de développement de l'emploi

La loi donne la possibilité aux entreprises de conclure un accord dit « offensif » pour une durée déterminée par les signataires (à défaut : 5 ans).

Ses stipulations se substitueront aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le salarié pourra refuser cette modification (qui peut toucher la durée travail et sa rémunération sans réduire son montant mensuel) et être, dans ce cas, licencié selon la procédure d'un licenciement individuel pour motif économique.

Comme pour un CSP, l'employeur devra proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice d'un dispositif d'accompagnement à chaque salarié dont il envisage le licenciement. L'adhésion du salarié conduira à la rupture du contrat de travail, sans préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. Il sera alors stagiaire de la formation professionnelle et percevra, pendant 12 mois maximum, une allocation supérieure à l'ARE s'il justifie d'au moins 12 mois d'ancienneté.

Le parcours d'accompagnement personnalisé débutera par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Il comprendra des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. L'accompagnement personnalisé sera assuré par Pôle emploi. L'employeur contribuera à son financement.

Accompagnement des jeunes et contrats aidés

Dispositifs pour les jeunes

Accompagnement renforcé : Tout jeune de 16 à 25 ans en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, organisé par l'Etat.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un **parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie** conclu avec l'État, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Ce parcours sera mis en œuvre par les MLI ou, par dérogation, un autre organisme désigné, si besoin, par le représentant de l'État dans le département. Le contrat d'engagements sera signé préalablement à l'entrée dans le parcours.

Ce dispositif remplacera le CIVIS à compter du 1er janvier 2017 ; les CIVIS en cours iront jusqu'à leur terme. Le jeune signataire pourra bénéficier d'une allocation versée par l'État et modulable selon sa situation. Elle pourra être suspendue ou supprimée en cas de non-respect des engagements.

La Garantie jeunes est inscrite au code du travail comme une modalité spécifique de ce parcours. C'est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans (actuellement 18-25) qui vivent hors du foyer de leurs parents ou sans soutien financier parental et qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi. Leur niveau de ressources doit être limité.

Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive selon ses ressources d'activité. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect des engagements.

Une aide à la recherche du premier emploi (ARPE), non imposable et exonérée de charges sociales, sera accordée pour une durée de 4 mois aux jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu, depuis moins de 3 mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage et qui sont à la recherche d'un emploi (liste des diplômes fixée par décret).

Cette aide sera réservée aux jeunes qui bénéficiaient d'une bourse nationale du 2nd degré ou de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme et aux anciens apprentis (sous conditions de ressources équivalentes).

L'autorité académique et les CROUS pourront vérifier l'exactitude des informations fournies à l'appui des demandes d'aide. Son paiement pourra être confié à l'ASP.

Contrats aidés

CAE dans les collectivités territoriales : une cotisation obligatoire est créée pour permettre aux personnes en CAE d'accéder aux formations délivrées par le CNFPT (extension du dispositif prévu pour les emplois d'avenir). Elle sera assise sur les rémunérations versées aux bénéficiaires de CAE employés par la collectivité territoriale ou ses établissements publics.

CDDI en ACI : à titre exceptionnel, les Ateliers et chantiers d'insertion peuvent prolonger au-delà de 24 mois, la durée des CDDI conclus avec des personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes pour permettre leur insertion professionnelle. Cette prolongation s'effectuera par décisions successives de Pôle emploi d'un an au plus, dans la limite de 60 mois.

Insertion des travailleurs handicapés

Emplois accompagnés

Les personnes handicapées, nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Ce dispositif vise à leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre par un organisme conventionné et sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, comprendra un soutien et un accompagnement du salarié et de l'employeur, en complément des services, aides et prestations existants.

Une convention individuelle d'accompagnement devra être conclue par le gestionnaire du dispositif, le bénéficiaire (ou son représentant légal) et son employeur pour préciser les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Médecine du travail et autres mesures

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

En cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel, le médecin du travail doit formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (c'est déjà le cas dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

La visite d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention. Au cours de cette visite, les travailleurs reconnus handicapés et les titulaires d'une pension d'invalidité seront obligatoirement orientés vers le médecin du travail pour bénéficier d'un suivi individuel adapté.

Maintien dans l'emploi : les missions des Cap emploi sont élargies au maintien dans l'emploi (projet de rapprochement avec les Sameth).

Le Contrat de travail intermittent est ouvert aux entreprises adaptées à titre expérimental jusqu'au 31/1/19 (sans nécessité d'accord de branche préalable).

NB : la mesure concerne aussi les emplois saisonniers dans les branches où ils sont particulièrement développés.

Licenciements et revitalisation des bassins d'emploi

Les conventions de revitalisation que doivent conclure avec l'Etat les entreprises dont les licenciements affectent un ou plusieurs bassins d'emploi pourront prendre en compte les actions qu'elles avaient engagées antérieurement en faveur de l'emploi dans le cadre d'une démarche volontaire faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise.

Une convention-cadre nationale peut être conclue avec le ministre chargé de l'emploi lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins 3 départements.