

Avant-projets de Loi du pays et de délibération relatives au PASS' EMPLOI

Observations de la CCI-NC

I. Le dispositif Pass' Emploi

Notre compréhension du dispositif Pass' Emploi :

L'avant-projet de loi du pays relatif au Pass' Emploi vise à simplifier et à moderniser les procédures d'embauche et de gestion des contrats de travail pour les emplois de courte durée.

Sont exclus du Pass' Emploi les cadres et assimilés, ainsi que les salariés à hauts revenus, dans l'objectif de concentrer le dispositif sur l'emploi précaire.

Pass' Emploi se substitue au Chèque Emploi Service (CES), au TESA (agriculture) et au Dispositif Simplifié d'Emploi (DSE). Le dispositif repose sur un outil unique, 100 % digitalisé et élargi à tous les secteurs d'activité, notamment au commerce pour lequel il ouvre des solutions de recrutement en adéquation avec les besoins en forces supplétives.

L'ambition est de répondre aux besoins du marché du travail en Nouvelle-Calédonie (employeurs, salariés et administrations concernées) et de l'économie locale qui nécessitent de la flexibilité et une mobilisation rapide de la main-d'œuvre en offrant un cadre commun et transparent à tous : démarches liées à l'emploi, lutte contre le travail non déclaré, etc.

Fonctionnement global

- L'adhésion au Pass' Emploi s'effectue sur demande auprès de la CAFAT
- L'employeur renseigne et valide en ligne un volet social numérique qui remplace le contrat de travail, les bulletins de paie et les déclarations sociales
- Ce volet est ensuite remis au salarié lors du paiement de sa rémunération
- La plateforme numérique centralise toutes les démarches
- Le dispositif prévoit également un encadrement et un contrôle rigoureux pour prévenir les abus et garantir la protection des droits des salariés (maîtrise du risque de précarisation et respect des garanties sociales)

II. Premières observations de la CCI-NC

Les observations ci-après sont formulées après un premier examen des documents suivants et en l'absence, à ce stade, du tableau de concordance et de la fiche d'impact correspondants :

- Exposé des motifs
- Avant-projet de loi du pays relative au Pass' Emploi
- Avant-projet de délibération relative au Pass' Emploi

Principaux avantages et inconvénients du Pass' Emploi pour les parties prenantes

| | Avantages | Inconvénients |
|----------------------------|---|---|
| Employeur | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Simplification et unification des démarches administratives (contrat de travail, bulletin de paie, déclarations sociales, documents sociaux...) ▪ Réduction des coûts indirects ▪ Souplesse d'utilisation pour les contrats de courte durée ▪ Élargissement du champ d'application à tous les secteurs, y c. commerce | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coût pour l'employeur d'un contrat d'une durée > 3 mois ▪ Obligation de tracer et de justifier la remise du volet social numérique (bulletin de paie) au salarié (mécanismes de contrôle de l'inspection du travail, des services fiscaux et de la CAFAT) |
| Salarié | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitation de l'accès à l'emploi ▪ Sécurisation des droits sociaux (santé, retraite, prévoyance) ▪ Transparence et traçabilité des sommes versées et des cotisations ▪ Reconnaissance légale du travail et inclusion dans l'économie formelle | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque de précarisation accrue de l'emploi avec des contrats de courte durée ▪ Difficultés potentielles d'accès à la plateforme numérique pour certains salariés |
| Economie locale | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stimulation de la création d'emploi (réduction des freins à l'embauche sur les emplois de courte durée notamment) ▪ Réduction du travail non déclaré ▪ Amélioration de la compétitivité des entreprises calédoniennes ▪ Modernisation des pratiques pour une administration numérique et agile contribuant à l'attractivité de la NC | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faute d'encadrement de la flexibilité accrue offerte par le dispositif, risque de précarisation de l'emploi ▪ Difficulté pour certaines entreprises de la transition vers un système 100 % numérique ▪ Coût de mise en place et de gestion d'une plateforme numérique centralisée |
| Administrations concernées | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lutte contre le travail non déclaré et augmentation des recettes fiscales et sociales ▪ Modernisation des pratiques administratives et simplification des procédures ▪ Meilleure connaissance du marché du travail grâce aux données centralisées | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coûts de développement et de maintenance de la plateforme numérique ▪ Besoin de former le personnel à l'utilisation du nouveau dispositif ▪ Risques de dysfonctionnements liés à la dématérialisation |

A propos de l'avant-projet de loi du pays relative au Pass' Emploi

Section 1 : Champ d'application

Article Lp. 125-1 : « ... Le Pass' Emploi ne peut pas être utilisé :

1° Pour le paiement des rémunérations des cadres ou assimilés ;

2° Pour le paiement des rémunérations dont le montant est supérieur au plafond de la tranche A retenue pour le calcul de la retraite complémentaire. »

- ⇒ Plafond à appliquer : mensuel ou taux horaire ? Le texte prévoit-il également une entrée avec un taux horaire plafonné, proratisé sur le plafond mensuel de la tranche A retenue pour le calcul de la retraite complémentaire ?

Section 2 – Régime juridique - Sous-section 1 : Déclarations sociales et bulletins de salaire - Paragraphe 3 : Bulletin de paie et indemnité de précarité

Article Lp. 125-9 - « La remise au salarié par tout mode approprié qui permet de constituer une preuve de l'envoi et de la réception du document de l'exemplaire du volet social numérique lors du paiement de sa rémunération tient lieu de bulletin de paie au sens de l'article Lp. 143-6. »

Article Lp. 125-10 - « La rémunération portée sur le volet social inclut l'indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.

Elle inclut également, une indemnité de précarité destinée à compenser la précarité de sa situation dont le montant est égal :

a) à 10 % de la rémunération totale brute pour les contrats dont la durée excède trois mois dans une même période de douze mois ;

b) à 5 % de la rémunération totale brute pour les contrats dont la durée n'excède pas trois mois dans une même période de douze mois. »

- ⇒ Nécessité de clarifier le coût du dispositif et des pourcentages affectés : un salarié en CDD classique perçoit, quelle que soit sa durée d'emploi, une prime de précarité de 5 % sur l'ensemble de la rémunération brute cumulée perçue depuis le début de contrat et le versement de son indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération brute perçue durant la durée, soit, au total, 15 % du total de la rémunération perçue.

Nous comprenons que le texte instaure un seuil de 3 mois au-delà duquel le contrat serait plus coûteux - 10 % de prime de précarité au lieu des 5 % - et au-delà duquel il convient de rédiger un contrat de travail.

- ⇒ Préconisation : scinder l'article Lp. 125-10 en 2 pour plus de clarté, l'un traitant de l'indemnité de CP qui est réglementaire, l'autre traitant de la prime de précarité progressive selon le seuil.

- ⇒ Est-il suffisamment intéressant pour un employeur de faire appel au Pass' Emploi en cas de durée supérieure à 3 mois alors qu'il devra rédiger le contrat de travail (ce qui prend le plus de temps, la DPAE étant rapide et facile) et payer 5 % de plus ? Pour la CCI-NC, par exemple, il sera beaucoup plus avantageux de passer par un CDD classique.
- ⇒ Il serait par ailleurs pertinent de questionner des TPE/PME ne disposant pas de services RH ou les cabinets comptables qui effectuent des démarches pour les PME/TPE.

Section 2 – Régime juridique - Sous-section 1 : Déclarations sociales et bulletins de salaire - Paragraphe 4 : Contrôle

Article Lp. 125-11 - « L'employeur conserve sans limitation de durée la preuve de la remise au salarié de l'exemplaire du volet social numérique et la présente à tout contrôle de l'inspection du travail, des services fiscaux et de la CAFAT. »

- ⇒ Alors que le système prône le tout numérique, comment l'employeur peut-il s'assurer de la remise du volet social ? Sur quel fondement juridique s'appuie cette obligation de tracer la remise du bulletin de paie/volet social numérique ?

Article Lp. 125-15 - « Le Pass' Emploi ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. »

- ⇒ Comment se matérialise la formalisation de cet accord sur un dispositif 100 % numérique ?

A propos de l'avant-projet de délibération relative au Pass' Emploi

Section 1 : Champ d'application

Article R. 125-1 - « Les employeurs ne pourront commencer à utiliser le Pass' Emploi qu'à partir du trimestre suivant celui au cours duquel cette demande aura été formulée pour les salariés déjà en emploi. »

- ⇒ Quel type de formulaire - papier, digital - faudra-t-il remplir ?
- ⇒ Une migration automatique des dossiers CES, TESA et DSE actifs vers le Pass' Emploi serait pertinente pour optimiser la mise en œuvre

Section 3 : Contenu du Pass' Emploi

Article R. 125-4 - Le n° d'offre d'emploi ne doit pas être bloquant. A défaut, risque d'effet dissuasif sur l'employeur contraint de déposer une offre d'emploi pour un besoin très ponctuel en personnel (contrat de quelques heures par exemple). De plus, tout employeur qui a déjà recours à du personnel via CES ou TESA devrait alors déposer une offre d'emploi au risque de biaiser les statistiques par une hausse anormale et faussée des offres d'emploi.

Au-delà des remarques qui précèdent, l'examen des avant-projets de texte relatifs au Pass' Emploi appelle d'autres points de vigilance (ou à préciser) :

- **Les coûts de mise en place et de gestion** d'une plateforme numérique centralisée pour le Pass'Emploi doivent être pris en compte dans l'évaluation globale du dispositif.
- **L'impact sur l'activité des entreprises de mise à disposition temporaire de personnel** pourrait être non négligeable, la simplification du dispositif de recrutement permettant, dans l'absolu, l'économie du recours à la ressource intérimaire.
 - ⇒ Nécessité d'une étude d'impact ciblée.
- **Spécificité sectorielle des « gens de maison »** : il est prévu un dispositif spécifique pour le secteur agricole afin de prendre en compte les avantages sociaux accordés à ce secteur, mais rien n'est indiqué concernant les gens de maison sachant que le secteur bénéficie également d'abattements de cotisations.
 - ⇒ Les abattements de charges pour gens de maison sont-ils préservés ou disparaissent-ils ?
- **L'objectif d'un partenariat avec les banques et institutions financières pour l'intégration du Pass' Emploi dans leurs outils numériques nécessite d'être précisé.**
 - ⇒ Il conviendrait de privilégier un mode unique de traitement par prélèvement bancaire pour les cotisations sociales (à l'identique des cotisations sociales du CES) pour éviter tout développement propre à d'autres mode de paiement qui risquerait de grever la mise en œuvre du dispositif.
- **Accès aux outils numériques** : les personnels concernés par ces emplois très peu qualifiés sont en général peu équipés (abonnement 4G...) et peu agiles sur les outils numériques.
- **Le succès du Pass' Emploi dépendra fortement de la qualité de sa promotion et requerra un accompagnement très structuré** - principalement en matière de formation et d'assistance technique - pour garantir une adoption effective par les employeurs et les salariés, notamment les publics vulnérables.

◆◆◆