

#16

FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Janvier 2023

**ANNEXES FINANCIÈRES,
LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »,
INTÉRIM, COMMANDE PUBLIQUE,
AIDES À L'EMBAUCHE...
ET SI ON FAISAIT LE POINT ?**



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale



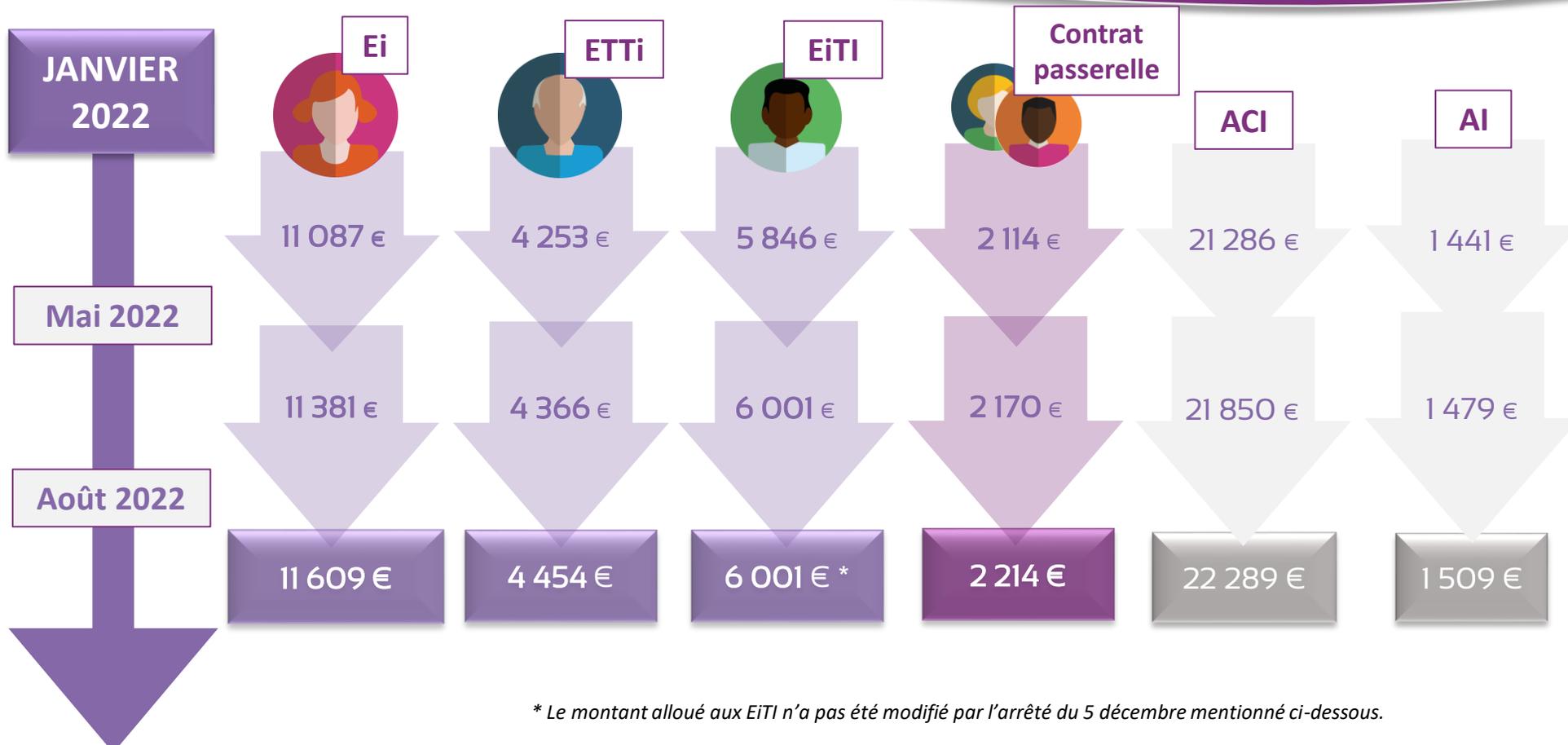
Soutenu par
MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle

l'Europe
s'engage
en France
Fonds Social Européen

UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »



* Le montant alloué aux EiTi n'a pas été modifié par l'arrêté du 5 décembre mentionné ci-dessous.

En attente de l'arrêté fixant les montants pour 2023...

LE TEXTE

Arrêté du 5 décembre 2022 fixant les montants des aides financières aux structures de l'IAE (période août-décembre 2022) – JO du 15 déc.

La reconduction des annexes financières des SIAE est actée !

« Pour l'année 2023, la totalité des avenants financiers 2022 d'aide au poste (...) relevant d'une convention financière pluriannuelle en vigueur au 1^{er} janvier 2023 sont reconduits automatiquement pour une période de quatre mois. »

Art. 1^{er} de l'Arrêté du 28 décembre 2022 – JO du 15 décembre.

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

Une présomption de démission en cas d'abandon de poste !



Art. 4

En réaction à la recrudescence d'abandons de poste, le Législateur a édicté une **présomption de démission en cas d'absence du salarié en CDI**, mesure déjà en vigueur.

Un employeur peut dès aujourd'hui, par recommandé, mettre en demeure le salarié de **justifier son absence** et de **revenir à son poste dans le délai qu'il fixe** ; à l'issue de ce délai, la présomption s'applique et celui-ci est considéré démissionnaire.

En cas de litige, le salarié peut **contester judiciairement** la démission que son employeur lui oppose.

Élections du CSE



Art. 8

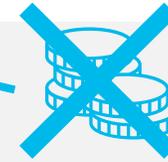
Une jurisprudence s'était engouffrée dans une faille du Code du travail pour **retirer leur droit de vote** aux salariés bénéficiant d'une délégation d'autorité de l'employeur et représentant par exemple celui-ci au CSE.

La nouvelle Loi lève l'ambiguïté et rétablit ses salariés dans leurs droits : **comme tout salarié, ceux-ci peuvent voter aux élections du CSE** (ils restent en revanche **inéligibles** ; art. L. 2314-18 CT).

LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »



Art. 2



Perte d'indemnisation chômage en cas de refus de 2 CDI ?

La Loi **supprime le bénéfice de l'assurance chômage** aux salariés en CDD et en intérim qui ont, à l'issue de leur contrat, **refusé 2 propositions de CDI** pour un emploi identique ou similaire **dans les 12 mois précédents la demande d'indemnisation**.

Des **exceptions** sont toutefois posées : lorsque le salarié a été employé en CDI pendant cette période, son droit à indemnisation ne peut lui être retiré. Il en sera de même si la dernière proposition de CDI qui lui a été faite n'est pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) défini avec son conseiller Pôle emploi.

Un **décret** est attendu pour fixer davantage de détails.

Art. 6



Retour du CDD multi-remplacements

Le CDD multi-remplacements, qui permet à l'employeur de recruter une seule personne pour pallier l'absence de plusieurs salariés (par exemple à mi-temps), avait fait son apparition sous l'empire de la Loi Avenir en 2018. Il est **réintroduit à titre expérimental pour deux ans**.

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

Bonus-malus : dispositif maintenu jusqu'à la Rentrée 2024 ?



Il avance par sauts de puce ! Le dispositif « Bonus-malus » devait prendre fin le 31 octobre 2021 avant qu'un Décret du 29 octobre ne le prolonge in extremis **jusqu'au 31 janvier 2023**, le temps que la Loi soit votée et règle son sort.

On n'en sait pas beaucoup plus avec le nouveau texte, hormis que le Gouvernement pourra prolonger le mécanisme jusqu'au **31 août 2024** moyennant la publication d'un décret d'ici à la fin du mois de janvier. Le Pôle juridique restera donc vigilant en épluchant les prochains JO...

RAPPEL : Ei et ETTi non concernées par le Bonus-malus

Conçu pour inciter les entreprises à ne pas recourir de manière excessive aux contrats courts (en modulant à la baisse ou à la hausse le taux de cotisation d'assurance chômage), le dispositif « Bonus-malus » risquait de pénaliser les SIAE qui, par nature, accompagnent les salariés en parcours dans le cadre de contrats à durée déterminée.

Heureusement, le Décret qui encadre le dispositif énonce noir sur blanc que **les Ei et ETTi ne sont pas concernées, et ce quel que soit leur secteur d'activité**. Mieux, il est dit que les entreprises utilisatrices échappent au dispositif en cas de recours à l'intérim d'insertion (l'effort d'insertion leur profite). Enfin, un arrêté de 2019 a enfoncé le clou en ajoutant que ce ne sont pas seulement les contrats de l'IAE qui sont exclus du dispositif, mais bien les structures elles-mêmes.

Art. 1^{er}

LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »



Art. 10



Un Service public pour la VAE

La Loi crée un **Service public de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** pour « orienter et accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée ».

Elle en profite pour redessiner le régime de la VAE. Elle **supprime** ainsi **l'exigence d'une durée d'expérience minimale pour être éligible** à la VAE et elle allonge le **délaï du congé VAE** à 48 heures.

Son article 11 ouvre en outre une **expérimentation** de 3 ans pour « favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement ». Il s'agit de faire en sorte que les **contrats de professionnalisation** puissent comporter diverses actions visant à la VAE.

Un **décret** explicitera ce dernier point au plus tard avant fin mars 2023.

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

Le montant de la garantie financière est connu

Le montant minimum de la **garantie financière** exigée pour l'activité de travail temporaire est fixé pour **2023** à

138 072 €



Décret du 28 décembre 2022 – JO du 30 déc.

EATT : on joue les prolongations jusqu'en 2024

Issues de la **Loi Avenir** de 2018, les **EATT** (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) ont été créées dans le but de **lutter contre le chômage des personnes en situation de handicap** en facilitant l'**acquisition d'expériences professionnelles** et l'**accès à des formations** notamment qualifiantes.

L'expérimentation devait prendre fin le 31 décembre 2022. Elle a été **prolongée d'un an par la Loi de finances pour 2023** (au même titre d'ailleurs que les CDD dits « tremplin » des entreprises adaptées). Elle prendra donc désormais fin le **31 décembre 2023**.



Loi de finances pour 2023, art. 210 - JO du 31 déc.



ETT

Du nouveau pour le CDI intérimaire ... et le CDI d'inclusion ?



La récente **Loi « Marché du travail »** a supprimé la **durée maximale d'une mission** réalisée dans le cadre du CDI intérimaire, durée mentionnée à l'article L. 1251-58-6 du Code du travail : **plafonnée jusqu'ici à 36 mois** par dérogation aux règles de droit commun, la durée d'une mission peut désormais **dépasser 3 ans**. En vigueur depuis le 23 décembre 2022, la mesure est **déjà applicable**.



Loi du 21 décembre 2022, art. 7 - JO du 22 déc.

Le CDI d'inclusion, affecté par cette modification ?

Les **ETTi** ne peuvent signer de CDI intérimaire. Toutefois, elles ont depuis peu à leur disposition le **CDI d'inclusion** dont les règles sont **calquées sur celles applicables au CDI intérimaire**. On pourrait donc penser que le déplafonnement de la durée d'une mission concerne aussi les CDI d'inclusion. Problème : l'article L. 5132-6-1 du Code du travail, relatif au CDI d'inclusion, n'a pas été réécrit et limite toujours à 36 mois la durée d'une mission. **La nouvelle règle applicable au CDI intérimaire ne l'est donc pas au CDI d'inclusion.**

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

RAPPEL

Les SPASER 2.0 sont arrivés !

On y est ! Les dispositions de la **Loi Climat & résilience**, qui renforcent la **transparence** et les **moyens d'évaluation des Schémas de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables** (indicateurs précis sur le taux réel d'achats responsables, objectifs à atteindre décrits de façon détaillée) et qui avaient été portées par la fédération, sont **entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023 !**

Le seuil de 100 000 € applicable jusqu'en 2025

Depuis fin 2020, lorsque la valeur de leur besoin est estimée à **100 000 € maximum**, les acheteurs peuvent passer un marché selon une procédure allégée, **sans publicité ni mise en concurrence préalables**.

On oublie parfois que la mesure, issue de la **Loi ASAP** du 7 décembre 2020, avait un caractère **exceptionnel** et **devait prendre fin au 31 décembre 2022** et que 2023 devait sonner le retour au seuil de 45 000 €. Un Décret l'a néanmoins prolongée pour deux ans. Le seuil des 100 000 € est donc maintenu **jusqu'au 31 décembre 2024**.



Décret du 28 décembre 2022, art. 6 - JO du 29 déc.

MARCHÉ PUBLIC

Une 3^e espèce de marché réservé !



Par une **Ordonnance du 19 octobre 2022**, un **3^e cas de marché réservé** est né aux côtés des marchés réservés aux structures du handicap et de l'IAE : les marchés réservés aux **opérateurs** produisant des biens ou des services **en milieu pénitentiaire**.

La **condition** pour que cette réservation de marché soit possible est la même que dans les deux autres hypothèses : la **proportion minimale** de personnes détenues employées doit être de **50 %**.

À noter que l'Ordonnance interdit formellement la réservation d'un même marché (ou lot de marché) à la fois à ces opérateurs et aux EA/ESAT/SIAE qui ne satisfont pas à la condition des 50 %. À la lecture du texte, il semble donc que, **dès l'instant où toutes les structures en présence sont éligibles au marché réservé, il n'y ait plus d'obstacle à ce que la « double » réservation soit possible**.



Ord. du 19 octobre 2022, art. 19 - JO du 20 oct.
Décret du 28 décembre 2022, art. 1^{er} - JO du 29 déc.

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

Où en est-on avec les aides à l'embauche en contrat d'apprentissage et contrats pro ??

Un texte a simplifié le dispositif d'aides versées en matière d'apprentissage et de **contrat de professionnalisation** en **unifiant** notamment leur montant fixé à compter de 2023 à **6 000 €**.

 **Décret du 29 décembre 2022** - JO du 30 déc.

Afin d'y voir plus clair sur les aides disponibles en la matière, un coup d'œil au tableau ci-dessous s'impose.

	Quoi ?	Quelles conditions ?
Aide unique à l'embauche d'un apprenti (art. D. 6243-2 CT)	Aide de 6 000 € versée désormais uniquement au titre de la 1 ^{re} année de contrat (3 ans en dégressif auparavant).	Contrats déposés après le 31 décembre 2022 Entreprise de - de 250 salariés Préparation d'un diplôme ou d'un titre professionnel (équivalent bac en métropole ou bac+2 outre-mer)
Aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti	Aide de 6 000 € versée au titre de la 1 ^{re} année de contrat, quel que soit l'âge de l'alternant.	Contrats déposés entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2023 Entreprise de - de 250 salariés pour un niveau de qualification équivalent au bac+2 minimum et Bac+5 maximum Entreprise de 250 salariés et + pour un niveau de certification Bac+5 maximum
Aide exceptionnelle à l'embauche en contrat pro	Aide de 6 000 € versée au titre de la 1 ^{re} année de contrat, quel que soit l'âge de l'alternant.	Jeune de – de 30 ans à la signature du contrat Contrats déposés entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2023 Préparation d'une certification Bac+5 maximum, d'un CQP ou CQPI ou dans le cadre de l'acquisition de compétences définies avec l'employeur et l'OPCO (dispositif expérimental).

Et pour le contrat pro inclusion ?



Votre fédération est vigilante !

Le Gouvernement ayant oublié de fixer le sort du **contrat pro inclusion** à l'occasion du Décret, la fédération a déjà alerté le Ministère et **demandé l'extension à ce contrat de l'aide de 6 000 €**.

Affaire à suivre.

47 Territoires ZCLD

Limitée à 10 territoires test à sa création en **2016**, l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » a été élargie depuis, à plusieurs reprises, à un nombre croissant de secteurs ruraux ou de quartiers urbains.

L'expérimentation a fait l'objet de **rapports et études** ayant souligné en particulier le besoin de conditionner sa poursuite au respect d'un coût maximal par ETP à définir, de mieux préciser le rôle et le fonctionnement des comités locaux (cf. Rapport IGAS/IGF 2019) et d'analyser les effets en termes d'aménagement du territoire et d'impact sur le tissu économique local (cf. Étude Dares 2021).



De son côté, le Gouvernement a toujours souhaité prolonger l'expérimentation et continue de l'étendre. La **dernière extension** en date résulte d'un **arrêté du 21 décembre 2022**, faisant passer aujourd'hui le nombre de territoires à **47** en France métropolitaine et DOM-TOM.

 Arrêté du 22 décembre 2022 - JO du 24 déc.

Emplois francs

On continue en 2023

Les « Emplois francs » sont **prolongés** jusqu'à fin 2023.

Mis en place en **2013** et maintes fois révisé depuis, le dispositif reste à caractère **expérimental**. C'est pourquoi un nouveau texte a dû être pris afin de repousser la date à laquelle il devait prendre fin. C'est chose faite avec le **Décret du 28 décembre 2022**.

Pour mémoire, les Emplois francs couvrent l'ensemble des **Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)**.

L'aide à l'embauche, d'un montant variant entre **2 500 et 5 000 €**, est versée à tout employeur (hors établissements publics et particuliers) de demandeurs d'emploi ou de jeunes résidant dans un QPV.

On rappellera que l'aide n'est **pas cumulable avec un emploi d'insertion ou en apprentissage**. En revanche, le cumul est autorisé avec l'aide au recrutement en **contrat de professionnalisation** d'une durée au moins égale à 6 mois, à l'exception de l'aide exceptionnelle versée pour l'embauche de salariés de - de 30 ans (*sur ces aides, cf. page précédente*).

 Décret du 28 décembre 2022 - JO du 31 déc.

CONTRÔLE URSSAF

Art.6



Les contrôleurs URSSAF sont désormais autorisés à **utiliser contre un employeur toute information obtenue dans le cadre du contrôle opéré dans une autre entité du groupe** auquel il appartient ! Au préalable, ils devront toutefois informer l'employeur du contenu et de l'origine de l'information et peuvent communiquer, à sa demande, copie des documents.

Cette disposition est suspendue à un **décret d'application à venir**.

Cotisations patronales



Art. 22

Instaurée par la Loi « Pouvoir d'achat » du 16 août 2022, la **déduction forfaitaire spécifique** qui touche les entreprises comptant entre 20 et 249 salariés est **imputable sur les cotisations dues**, au titre des périodes courant à compter du 1^{er} octobre 2022, **au titre de l'ensemble de la rémunération des salariés**. Elle ne l'était initialement que sur les cotisations dues au titre de la majoration de l'heure supplémentaire.

Elle est par ailleurs rendue applicable au **rachat de jours de RTT**.

FRAUDE SOCIALE



Art. 98

En cas de fraude, la pénalité que l'organisme social notifie au contrevenant est **majorée de 10 %** lorsque celui-ci ne s'en est pas acquitté dans le délai imparti et est mis en demeure de le faire.



Arrêt « COVID »

Le dispositif **Arrêt de travail dérogatoire, sans jour de carence**, en cas de test positif a été **reconduit jusque fin 2023** (pour rappel, le salarié en cause ne doit pas pouvoir télétravailler pour en bénéficier).

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

LOI DE FINANCES POUR 2023

Art. 212

TICKETS RESTO



La limite d'exonération fiscale et sociale du complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur passe à **6,50 €** à compter du 1^{er} janvier 2023.

FINANCEMENT DE LA FORMATION - CPF



Les salariés qui utilisent leur compte personnel de formation financeront en partie leurs formations ! Cette nouveauté a été introduite par la loi de finances pour 2023, qui institue par conséquent un **reste à charge pour les titulaires d'un CPF**.

Les détails de la participation financière des salariés seront apportés par un **décret d'application**. On sait toutefois que **le nouveau principe ne s'appliquera pas à tous** : les **demandeurs d'emploi** ainsi que les salariés utilisant leurs droits CPF dans le cadre d'un **projet coconstruit avec leur employeur** en sont exemptés.

Soutenu par

RAPPEL

Ce fil constitue une présentation synthétique de quelques-uns des textes susceptibles d'avoir une incidence sur l'activité des Ei, ETTi et EITI (notamment en matière de RH) à compter du 1^{er} janvier 2023 ou dans un avenir proche.

Son contenu simplifié est nécessairement incomplet. Il ne dispense en aucun cas de consulter le Pôle juridique de la fédération ou tout autre professionnel du droit afin d'obtenir davantage d'éléments d'information ou d'explication.

Son contenu n'engage que la fédération.

Pôle juridique de la fédération
des entreprises d'insertion

juridique@lesentreprisesdinsertion.org



Soutenu par



Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »