



#17

FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Juillet 2023

FRANCE TRAVAIL, ÉGALITÉ F/H, HANDICAP, VAE INVERSÉE, SÉCURITÉ DES SALARIÉS... ET SI ON FAISAIT LE POINT ?



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale



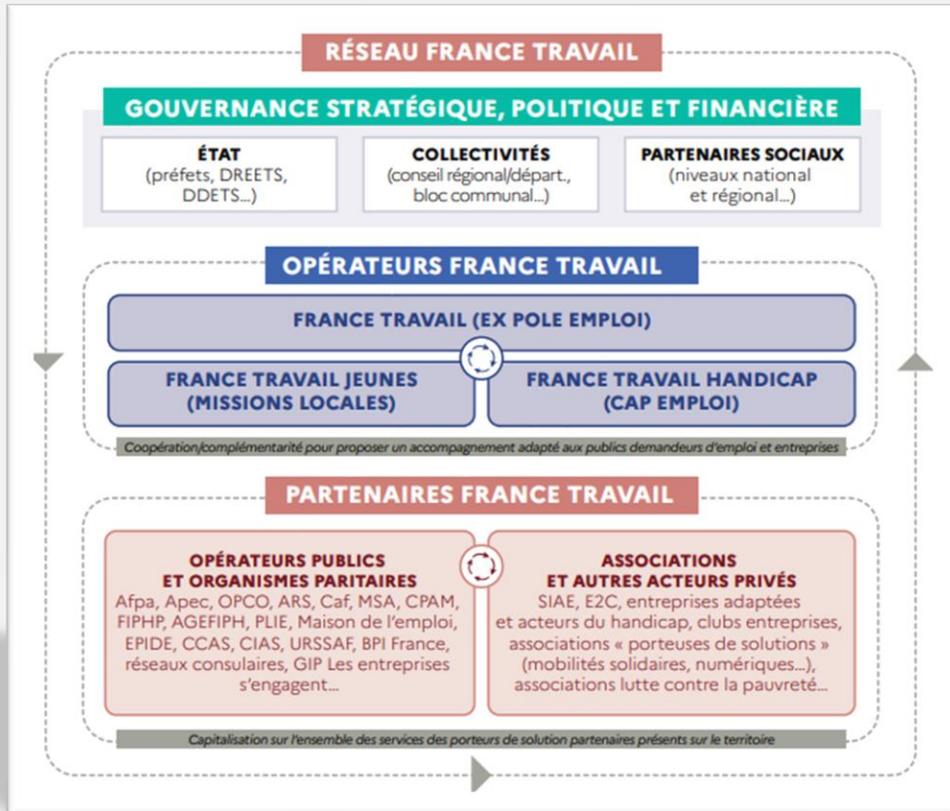
Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



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

« FRANCE TRAVAIL » Projet de loi pour le plein emploi

Partant du constat que, d'un côté, les entreprises font face à des difficultés récurrentes de recrutement et que, de l'autre, en raison d'un système de l'emploi et de l'insertion fonctionnant « en silos », de nombreuses personnes éloignées de l'emploi restent invisibles, le texte s'attaque à **améliorer la coordination entre acteurs de tous horizons (État, collectivités, Pôle emploi, OPCO, PLIE, mais aussi les SIAE, les EA, E2C, etc.)** afin de mieux identifier les personnes ayant un besoin fort d'accompagnement.



Source : synthèse de la Mission France Travail, avril 2023.

Après une **inscription** de ces personnes (demandeurs d'emploi, personnes accompagnées par les missions locales ou Cap emploi, BRSA) auprès de France Travail ou de ses partenaires, un premier **diagnostic** devrait être établi afin de cerner leurs compétences, appétences et besoins sociaux et professionnels et de suivre leur parcours.

Ce diagnostic débouchera sur une proposition de **contrat d'engagement** déclinant un plan d'action définissant les modalités de l'accompagnement et son niveau d'intensité.

Par ailleurs, une nouvelle **plateforme** devrait voir le jour entre tous les acteurs du réseau France Travail en vue de simplifier et optimiser la diffusion des offres d'emploi des entreprises et de garantir l'accès à une « banque de profils candidats ».

Calendrier – Où en est-on ?

Le projet de loi sera discuté au Sénat à la mi-juillet et le texte devrait être voté définitivement à l'automne... avec l'objectif affiché de faire en sorte que France travail soit opérationnel en **janvier 2024**.



Propositions de la Mission « France Travail »

Une synthèse du Rapport de la Mission ainsi que les 99 propositions formulées peuvent être consultées sur le site du Ministère du Travail (44 pages).



L'expérimentation « VAE inversée » est officiellement lancée

La Loi « Marché du travail » en avait défini les bases, un [Décret du 26 mai 2023](#) l'avait mise sur les rails ; on n'attendait plus qu'un ultime arrêté pour siffler le coup d'envoi de l'expérimentation visant à « favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement » : **il est paru au JO du 30 juin.**

Conçue pour répondre à la problématique des **métiers en tension**, cette VAE inversée s'adressera à un public âgé de **16 ans révolus et plus, demandeur d'emploi ou non**. La durée des actions déclinées sera plus souple que celle des contrats pro ordinaires puisqu'elles pourront s'étaler sur 3 ans (au lieu de 12 mois) et qu'aucune durée minimale n'est exigée. Enfin, l'**aide financière**, « fonction de la nature des actions, de la durée du parcours du bénéficiaire du contrat ou de la réalisation de diagnostics préalables à la conclusion du contrat » pourra atteindre **9 000 €**.

À noter que l'expérimentation d'une durée de 3 ans ne pourra concerner qu'un **maximum de 5 000 parcours** professionnels, construits en réponse à un appel à projets national. [L'arrêté du 26 juin publie le cahier des charges](#) qui en précise les dernières modalités opérationnelles.

EN VIGUEUR



Pourquoi parle-t-on de « VAE inversée » ?

L'expérimentation repose sur l'élaboration, en amont, de projets professionnels constituant le point de départ de parcours certifiants de formation en situation de travail (Afest). Ce ne sont donc plus l'expérience et les acquis du salarié qui sont pris en considération pour la VAE, mais bien les actions mises en œuvre en vue de la réalisation de ces projets individuels.



© Andrea Piacquadio (Pexels)

Toujours pas de nouvelles de l'arrêté « aide au poste »

On reste sans nouvelles de l'arrêté qui doit fixer le montant des aides au poste pour 2023.

Pour rappel, un premier arrêté a été publié en avril pour pallier ce retard et reconduire les annexes financières 2022 jusque fin mai 2023, réglant ainsi provisoirement le sort des cinq premiers mois de l'année.



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 »

Des changements à venir...

Le **projet de loi « France travail »**, prochainement en discussion, contient un lot de mesures en faveur des travailleurs handicapés visant à une « plus grande personnalisation des accompagnements » et à « favoriser leur accès à l'emploi ».



Entrée en vigueur :
au plus tôt fin 2023 ?

Sous réserve que les demandeurs d'emploi y consentent, les données personnelles de ces derniers, consultables par les entreprises, pourraient **mentionner leur handicap**.

De leur côté, les offres d'emploi pourraient indiquer **les postes plus facilement accessibles** aux personnes en situation de handicap.

Afin de faciliter le changement d'employeur, le TH pourrait **conserver les équipements acquis par l'ancien employeur afin de compenser son handicap**. Il suffirait qu'une convention soit passée entre les deux employeurs concernés pour encadrer cette portabilité des équipements.



Les EA et les EATT feraient leur entrée dans le Code du travail. Cette pérennisation s'effectuerait à droit constant, sans modification des règles jusqu'ici applicables (futurs articles L. 5213-13-2 et L. 5213-13-3 CT).

Les **mineurs d'au moins 16 ans**, orientés vers un Ésat ou un Établissement et service de réadaptation professionnelle ou bénéficiaires de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé, de la Prestation de compensation du handicap ou d'un projet personnalisé de scolarisation, **obtiendraient automatiquement la RQTH**.

Le tout nouveau **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**, censé retracer l'ensemble des formations et expériences de tout titulaire d'un CPF, pourrait faire état des « aménagements dont a bénéficié le titulaire en situation de handicap au cours de son parcours scolaire, [universitaire] et professionnel ».

... d'autres déjà actés.

EN VIGUEUR

Un **Décret du 20 avril 2023** a entériné le **report de deux mois de l'obligation de déclaration annuelle de l'OETH** mise en œuvre l'an passé par l'URSSAF. En effet, en 2022, les entreprises de 20 salariés et plus ont effectué leur DOETH 2021 et le paiement de la contribution **en mai** (au lieu de mars), **via leur DSN d'avril**.

C'est cette pratique que pérennise le texte, qui précise par ailleurs le montant de la majoration de la contribution forfaitaire en cas de non-satisfaction de l'obligation déclarative annuelle (25% à titre provisoire, notifié avant le 31 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 »

Ça bouge du côté des régies de quartier

EN VIGUEUR

En fin d'année dernière, les régies de quartier se sont dotées d'un **Accord de branche dédié à l'égalité professionnelle**. De manière classique, le texte s'attaque aux pratiques de **rémunération**, à la **mixité des métiers**, à l'**accompagnement de la parentalité** ainsi qu'à la **prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes**.

Il prévoit notamment le déploiement d'actions auprès du jeune public et des décrocheurs scolaires pour **combattre les stéréotypes de genre** liés à certains métiers. Par ailleurs, « les directions de régies et les GRH seront sensibilisées et formées au principe de non-discrimination afin de leur éviter tous les écueils juridiques qui seraient liés à une méconnaissance de la réglementation ».

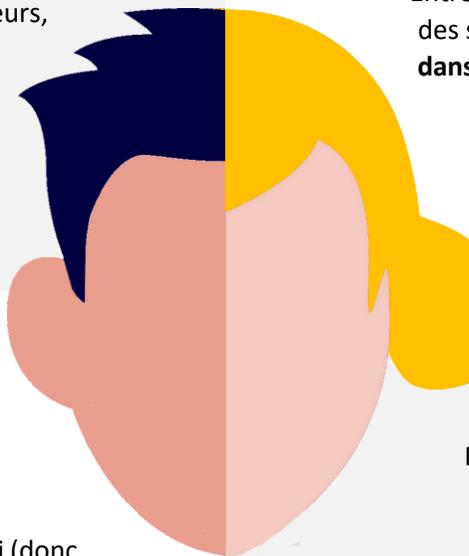
[Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'égalité professionnelle](#)

Congé menstruel : 3 propositions sur la table

Verra-t-on bientôt la France suivre les pas de l'Espagne, qui a récemment accordé aux salariées un congé légal menstruel ?

Le débat ne semble agiter pour l'heure que les Parlementaires, aucun projet de loi (donc issu du Gouvernement) n'ayant encore été annoncé sur le sujet. Ainsi, **en mai 2023, une proposition de loi a été déposée** par des députés écologistes dans le sillage de deux autres textes, enregistrés l'un devant l'Assemblée nationale, l'autre devant le Sénat. Ces trois propositions envisagent l'**instauration par la loi d'un congé menstruel** dont la durée et les modalités varient légèrement : 13 jours environ ; établissement préalable d'un certificat médical...

Affaire à suivre. Rappelons que s'il est par nature discriminatoire, un tel congé reste légitime et que **tout employeur peut dès aujourd'hui prendre l'initiative d'en aménager un à l'échelle de son entreprise.**



L'égalité salariale, cheval de bataille européen

Las de constater l'écart persistant entre les rémunérations au sein de l'Union européenne (13 % en moyenne), le Parlement et le Conseil européens ont décidé de passer à la vitesse supérieure : une **Directive** sur la transparence salariale a été adoptée et devra ensuite être **transposée par les États membres avant juin 2026**.

Entre autres dispositions, le texte consacre le **droit de tout salarié** (particulièrement des salariées) **d'obtenir les informations concernant les rémunérations pratiquées dans leur catégorie d'emploi**. De même, les entreprises d'au moins 100 salariés qui n'appliquent pas l'égalité salariale seront contraintes de prendre des **mesures correctives en cas d'écart supérieur à 5 %**.

[Directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence salariale](#)

Direction d'entreprise, acte II

EN VIGUEUR

En dépit de quelques avancées, le bilan – mitigé – de la loi Copé de 2011 a incité le législateur à faire un pas de plus en adoptant la Loi « Égalité économique et professionnelle » qui enjoint aux **entreprises de 1 000 salariés et plus** de **porter notamment la proportion de cadres et membres femmes des instances dirigeantes, d'abord à 30 % en 2026, puis à 40 % à l'horizon 2029, sous peine de sanction**.

Le décret d'application qui devait détailler la procédure de pénalité vient de paraître au *JO* du 16 mai dernier. L'obligation est donc désormais pleinement en vigueur.

[Décret du 15 mai 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 »

On ne badine pas avec la sécurité des salariés #jurisprudence #coactivité

À la suite de la chute mortelle d'un salarié d'un portique porte-conteneurs, l'employeur, en charge de la maintenance de l'engin, ainsi que l'entreprise propriétaire du portique (« entreprise utilisatrice », à ne pas confondre avec l'EU cliente des ETTi) ont été condamnés pour infraction aux règles de sécurité.

Un plan de prévention élaboré à la légère

En effet, en cas de **coactivité**, impliquant par définition la présence simultanée de plusieurs entreprises et de leurs salariés sur un même chantier, les risques d'accident augmentent, l'interférence entre les installations, les matériels ou les produits s'ajoutant à une connaissance imparfaite des lieux. **L'obligation de sécurité des salariés est donc plus intense que jamais et il ne revient pas seulement à l'employeur d'y veiller : l'entreprise utilisatrice doit aussi prendre sa part.** Le Code du travail contient un ensemble de dispositions spécifiques et exige qu'un **plan de prévention écrit, complet et efficace** soit établi (appelé aussi « protocole de sécurité ») à l'issue d'une inspection commune du site d'intervention (art. R. 4511-1 et suivants CT ; Circulaire DRT N° 93-14 du 18 mars 1993).

En l'espèce, en lieu et place d'une inspection commune, une **simple visite du chantier** sera organisée, au cours de laquelle les questions de sécurité ne seront abordées qu'à la marge, de façon superficielle. En l'absence de compte rendu détaillé et de mode opératoire transmis en amont au salarié, la responsabilité des deux entreprises ne pouvait qu'être engagée.



© Mikael Blomkvist (Pexels)



QU'EN EST-IL EN CAS DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL ? #ETTI

Les articles R. 4511-1 et suivants CT ne s'appliquent pas à l'intérim. Pour autant, en tant qu'employeur, la santé et la sécurité des salariés mis à disposition doivent être assurées. Quelles sont les **obligations de l'ETTi, de l'EU ?** Entre Code du travail et accords collectifs, si on faisait le point ?

L'EU en première ligne sur les questions de sécurité...

Pendant la durée de la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail (art. L. 1251-21 CT ; Accord étendu du 3 mars 2017, Titre II, Chap. 1). Il lui appartient ainsi **d'évaluer les risques, de transmettre à l'ETTi tout élément** susceptible d'avoir un impact sur la santé et la sécurité de l'intérimaire et de fournir certains **équipements de protection individuelle** ou d'organiser le cas échéant, sauf exceptions, une **formation pratique** appropriée.

... mais l'ETTi n'est pas en reste.

De son côté, l'employeur doit mettre en place une **politique active de prévention des risques** et sensibilise ses salariés aux questions de sécurité.

L'ETTi doit également fournir une partie des EPI (**casques et chaussures de sécurité**) et veiller à leur bon état, à leur entretien et à leur adéquation aux missions confiées.

Enfin, c'est l'ETTi qui assume en principe les obligations de **Médecine du travail**.

Cour de cassation, chambre criminelle, 4 avril 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 »

EN VIGUEUR

Une obligation de déclaration revue en cas d'accident mortel

Un [Décret du 9 juin 2023](#) a introduit une nouvelle obligation à la charge des employeurs, visant spécifiquement l'**hypothèse d'un accident de travail ayant entraîné le décès du salarié.**

En vertu du nouvel article R. 4121-5 du Code du travail, « l'employeur informe l'agent de contrôle de l'Inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident **immédiatement et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès** du travailleur » ou à compter de la prise de connaissance du décès. Rappelons que jusqu'ici, tout accident du travail, y compris mortel, devait être signalé dans les 48 heures à la CPAM.



Déclarer quoi ? Comment ?

L'entreprise communique **par tout moyen conférant date certaine** son nom/sa raison sociale, ses adresses postale et électronique, ses coordonnées téléphoniques (ainsi que celles de l'entreprise tierce si l'accident est intervenu sur le site de cette dernière), l'identité de la victime ainsi que les date, lieu et circonstances de l'accident et les coordonnées des éventuels témoins.

Une obligation sous amende

Destinée principalement à éviter le risque d'altération des preuves et à améliorer ainsi l'efficacité de l'enquête, cette obligation est assortie d'une **sanction pénale** (contravention de 5^e classe = **1 500 € d'amende**).



EN VIGUEUR ?

Un nouveau format pour le DUERP... en théorie ?

C'est une nouveauté issue de la Loi « Santé » de 2021 : la **Déclaration unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour seront à déposer sur un portail numérique** administré par un organisme géré conjointement par le Medef, la CPME et l'U2P.

En vigueur au 1^{er} juillet 2023, oui ou non ?

Mis en place afin d'assurer une meilleure traçabilité des risques, ce qui devrait accroître de fait le volume des contrôles opérés par l'Inspection du travail qui aura accès à la plateforme, ce portail doit être opérationnel au 1^{er} juillet 2023. Cependant, à l'heure où on écrit ces lignes, **nul ne sait si cette date aura été tenue** car plus aucune nouvelle ne filtre depuis septembre 2022 (époque à laquelle les organisations patronales étaient censées remettre une proposition de cahier des charges)...

1^{er} juillet 2023 ?

1^{er} juillet 2024 ?



Entreprises de 150 salariés et + seules concernées



Extension à toutes les entreprises

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 CPF mobilisable pour l'obtention de tout permis de conduire en 2024

Loi du 21 juin 2023

Un frein à la mobilité et à l'accès à l'emploi vient d'être levé avec l'adoption de la Loi visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire.

Désormais, l'article L. 6323-6 CT ouvrira la **possibilité d'utiliser le CPF pour « la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur »**.

À noter que cette mobilisation du CPF ne pourra **pas avoir lieu avant le 1^{er} janvier 2024** et qu'**un décret d'application est attendu** pour préciser les conditions et modalités d'éligibilité au CPF.



© Pavel Danilyuk (Pexels)

Le principe de non-discrimination ne protège pas que les salariés

CJUE, 12 janv. 2023

Un **travailleur indépendant** qui réalisait des missions pour le compte de la télévision publique polonaise a vu sa collaboration cesser après la diffusion sur sa chaîne Youtube personnelle d'une vidéo montrant des couples homosexuels.

Il intente une action en indemnisation sur les dispositions d'une Directive européenne garantissant « l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». Le peut-il ? Pour la Cour de justice, oui : la Directive vise les activités non salariées et **la rupture des relations entre le TI et son client est assimilable à un licenciement d'un travailleur salarié.**

Opportune, la solution risque de brouiller un peu la frontière entre salariat et travail indépendant dans un contexte où les lignes sont déjà brouillées.

Les filières « emballages ménagers » et « papier » ont fusionné

Loi du 24 avril 2023

En vertu de la nouvelle Loi sur les filières REP, **les filières « Emballages ménagers » et « Imprimés papiers », auparavant distinctes, ont désormais fusionné.**

Issu d'un compromis visant à la fois à protéger le secteur de la presse tout en soulageant les collectivités du coût de la collecte des vieux journaux, le texte prévoit par ailleurs une **modulation des contributions financières** sous forme de prime accordée par l'éco-organisme agréé (CITEO) lorsque les journaux contiennent des encarts d'information sur la prévention et la gestion des déchets (équivalent à un paiement en nature de la cotisation).

EN VIGUEUR

Du nouveau sur le bulletin de paie à compter du 1^{er} juillet

Arrêté du 31 janv. 2023



Accès FAQ

Un **arrêté** a modifié les informations devant figurer sur le bulletin de salaire. Ainsi, à partir du 1^{er} juillet, le **montant net social** fait son apparition au-dessus du montant net à payer avant impôt sur le revenu. Le Gouvernement a diffusé une **FAQ** sur le sujet pour accompagner ce changement.

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 droit européen façonne peu à peu les relations de travail

Loi du 9 mars 2023

Le 10 mars dernier est parue une Loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE en particulier dans le domaine du travail. Comme son objet l'indique, elle modifie certaines règles du Code du travail sous l'influence du droit européen.

Attention : certaines de ces modifications attendent leur décret d'application pour entrer en vigueur.



1 Obligation de l'employeur de remettre au salarié « un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail », sauf embauche à temps très partiel (*en attente du décret d'application*).

2 Obligation d'informer le salarié en CDD/intérim **qui en fait la demande** de la disponibilité des postes en CDI, y compris lorsqu'aucun dispositif d'information n'a été préalablement mis en place en interne (*en attente d'un décret d'application*).

3 La durée du **congé de paternité** comme du **congé parental d'éducation** est assimilée à une **période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

4 **Suppression de la possibilité de prévoir par accord collectif des durées de période d'essai plus longues que celle prévue dans la loi.** En d'autres termes, une période d'essai ne pourra plus dépasser les limites légales de 4 (ouvriers/employés), 6 (agents de maîtrise/techniciens) ou 8 mois (cadres) énoncées à l'article L. 1221-21 CT (*attention : l'entrée en vigueur de cette modification est repoussée au 9 septembre 2023*).

Télétravail feat. accident du travail : une appréciation plus rigoureuse ?

Décisions de cours d'appel

Très en vogue, le télétravail soulève de (nouvelles ?) questions en droit du travail, notamment sous l'angle des accidents de travail. En mai et en juin, **deux cours d'appel ont ainsi coup sur coup refusé de qualifier d'AT** deux accidents dont ont été victimes des personnes travaillant à leur domicile.

Dans la 1^{re} espèce, un salarié occupé derrière son ordinateur subit une panne de courant. Il sort dans la rue et constate qu'un véhicule a heurté un poteau électrique qui, finalement, lui tombera sur le crâne. Dans la seconde, un (autre !) salarié dont le bureau se situe au sous-sol de sa maison débadge avant de faire une chute dans l'escalier.

Les juges (CA La Réunion, 4 mai 2023 ; CA Amiens, 15 juin 2023) ont estimé que ces accidents sont survenus **en dehors du temps de travail** ou du moins, considérant le 1^{er} cas, à un moment où le travail du salarié s'était interrompu et où celui-ci échappait à l'autorité de son employeur.

Projet de loi « Immigration » : horizon automne 2023 ?

Projet de loi

Présenté en février, puis retiré en mars, le projet de loi « Immigration » qui contient de nombreuses **dispositions sur l'emploi des salariés étrangers** (**création d'un nouveau titre de séjour expérimental « Travail dans des métiers en tension », élaboration d'une liste de pays à risques facilitant l'emploi des demandeurs d'asile**) devrait finalement être discuté devant le Parlement à compter du mois de juillet. Si le calendrier est tenu, une adoption définitive à la fin de l'automne est envisagée.

RAPPEL

Ce fil constitue une présentation synthétique de textes susceptibles d'avoir une incidence sur l'activité des Ei, ETTi et EiTi (notamment en matière de RH).

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 »