



#13

# FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Septembre 2021

## VACCINATION, PASS SANITAIRE, DONNÉES PERSONNELLES, DÉCRETS INCLUSION, COMMANDE PUBLIQUE... 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 »

## VOS SOURCES D'INFORMATIONS



Loi du 5 août 2021  
Décret 2021-1059  
du 7 août 2021



Protocole national  
Assurer la santé et la  
sécurité des salariés en  
entreprise (COVID-19)



Questions-Réponses  
Vaccination  
et pass sanitaire



Avis de la CNIL  
Contrôle du pass  
sanitaire et données  
personnelles



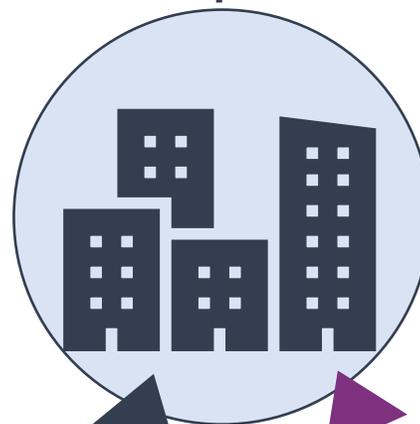
ASTUCE : pour consulter ces sources,  
cliquez sur le bouton !

Depuis le 9 août 2021,

à l'entrée de certains lieux,  
les personnes doivent présenter un

**PASS SANITAIRE**

sous format papier ou numérique  
(via *TousAntiCovid*).



Depuis le 30 août 2021,

l'employeur doit contrôler  
que tous les salariés,  
sauf exceptions,  
qui interviennent dans ces lieux  
sont titulaires d'un

**PASS SANITAIRE**

qui les autorise à travailler.



Soutenu par

  
MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

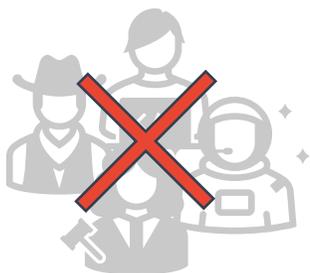
Délégation générale  
à l'emploi et à la  
formation professionnelle

  
Fonds Social Européen

  
UNION EUROPÉENNE

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

## CE QU'IL FAUT RETENIR – LES GRANDES LIGNES



Le contrôle du pass ne concerne pas tous les salariés...



... mais uniquement ceux qui travaillent dans certains lieux.

### QUELS LIEUX ?

- ◆ Bars et restaurants
- ◆ Certains centres commerciaux (sur décision préfectorale)
- ◆ Avions, trains et cars (longs trajets)
- ◆ Lieux de loisirs ou de culture, sans condition de seuil
- ◆ Établissements & résidences de personnes fragiles/à risque

### À QUELLES CONDITIONS ?

Le travail du salarié doit être exécuté dans les **ESPACES ACCESSIBLES AU PUBLIC** et aux **HEURES D'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT**.

Sont exclues les **activités de LIVRAISON** et les **interventions D'URGENCE**

Le salarié doit présenter à l'employeur son pass sanitaire OU le résultat d'un test PCR ou antigénique négatif OU un justificatif de vaccination OU un certificat de rétablissement ou de contre-indication.

**Et si le salarié n'est pas en règle** (absence de vaccination, refus de présenter le pass) ?

Pose de congés si possible.

**Pas de rupture anticipée du contrat de travail** (CDI, CDD, contrat de mission).

**SUSPENSION du contrat de travail** (sans rémunération) jusqu'à régularisation. Après 3 jours non travaillés, convocation à un **entretien** destiné à envisager, dans le dialogue, les solutions de déblocage et l'éventuelle affectation à un poste non soumis à l'obligation de présenter le pass sanitaire.



**LE SALARIÉ** qui ne présente pas le pass sanitaire est par ailleurs passible d'une **amende de 135 €**.  
**L'EMPLOYEUR** qui ne contrôle pas son salarié est passible d'une **amende allant de 1500 à 7500 €** (et, en cas de **récidive**, d'une peine d'emprisonnement et d'une amende allant de 9000 à 45000 €)

## CE QU'IL FAUT RETENIR – LES QUESTIONS PRATIQUES



### AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié peut être autorisé à s'absenter pour se faire vacciner. Le temps d'absence est assimilé à du **temps de travail rémunéré** et n'a **pas** à être **recupéré**. L'employeur peut exiger un **justificatif** d'absence.



### RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET CSE

La modification du règlement intérieur pour autoriser l'employeur à contrôler le pass n'est **pas nécessaire**. Le CSE est **informé** des mesures, y compris après leur mise en place, et rend un avis dans le délai d'1 mois après son information par l'employeur.



### PRESTATAIRES EXTÉRIEURS

Les prestataires qui interviennent afin de réaliser une **tache ponctuelle, très brève et non récurrente**, ne sont pas soumis au contrôle dans la mesure où ils n'exercent pas leur activité en lien avec le public.



### SALARIÉS INTÉRIMAIRES

**Le contrôle du pass incombe à l'entreprise utilisatrice**, responsable des conditions d'exécution du travail. Toutefois, lorsque le salarié doit rejoindre une entreprise concernée par l'obligation vaccinale des salariés, **l'ETTI doit informer** l'intérimaire de l'existence de cette obligation à respecter **et l'alerte** sur les conséquences de la non présentation du pass au 1<sup>er</sup> jour de la mission (risque de suspension du contrat et de remplacement par un autre salarié). Le Ministère indique en outre que, lorsque le contrat de mission est exécuté, **l'ETT peut demander** aux salariés concernés la présentation d'un des justificatifs requis pour l'exécution de la mission.



### CONGÉS : LIBRES OU IMPOSÉS ?

S'il peut la présenter au salarié comme une solution, **l'employeur ne peut imposer la prise de congés**. Le choix d'utiliser ses congés pour éviter la suspension de son contrat de travail appartient au salarié, avec l'accord de son employeur.



### APPRENTIS ET CONTRAT PRO

Comme tous les salariés concernés, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation doivent en principe présenter le pass sanitaire. Toutefois, les mineurs n'ont l'obligation de le présenter qu'à compter du **30 septembre 2021**.



### PORT DU MASQUE ?

Le salarié titulaire du pass sanitaire n'a plus l'obligation de porter le masque en présence du public (sauf décision préfectorale ou de l'employeur).

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 »

## CONTRÔLE ET DONNÉES PERSONNELLES

### COMMENT CONTRÔLER LE PASS SANITAIRE EN TOUTE SÉCURITÉ JURIDIQUE ?

Le contrôle du pass sanitaire pose, par nature, des **questions sensibles en termes de données personnelles, de secret médical, de confidentialité.**



Il est fortement conseillé de le réaliser en scannant le QR Code apparaissant sur le document numérique ou papier, au moyen de l'application **TousAntiCovid Vérif.**

Pourquoi **TousAntiCovid Vérif** ? Pourquoi éviter d'opérer le contrôle par un autre moyen, une autre application (**TousAntiCovid**, par exemple) ?



Le gendarme des données personnelles – la CNIL – a rendu un **avis** aux termes duquel elle rappelle que l'obligation qui lui est faite de contrôler le pass sanitaire ne doit pas conduire l'employeur à enfreindre les règles de protection des données personnelles (RGPD) ainsi, plus largement, que le secret médical.

Or **l'application TousAntiCovid Vérif présente des garanties a priori suffisantes** permettant de concilier efficacité du contrôle et respect des droits des individus.

En effet, l'application ne permet que de prendre connaissance du statut vaccinal de la personne contrôlée. L'employeur n'a pas accès à d'autres informations que les nom, prénom, date de naissance et donc le statut vaccinal.

Par ailleurs, la durée de conservation de la donnée « statut vaccinal » est gérée par l'application et est extrêmement courte.

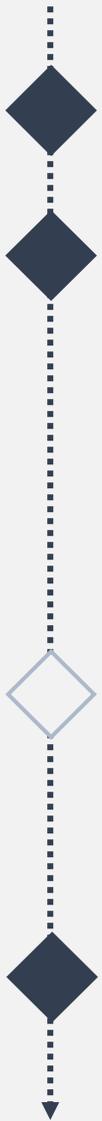
Soutenu par



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 »



**30 novembre 2020**  
*Adoption de la Loi Inclusion*

**15 décembre 2020**  
*Publication de la Loi*

**Juin 2021**  
*Date limite prévue pour la publication des Décrets Inclusion*

**31 août 2021**  
*Publication des Décrets Inclusion*

**ILS SONT SORTIS !!!**



La Loi Inclusion a finalement accouché le 31 août 2021 de deux Décrets qui se faisaient attendre.

**Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021**

**Prescription et éligibilité au parcours IAE  
Encadrement des règles de conventionnement**

**Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021**

**CDI Inclusion  
Contrat passerelle**



**Pour accéder aux textes, cliquez !**

## LES NOUVELLES RÈGLES DE L'IAE – PRESCRIPTION & PARCOURS

### PRESCRIPTION ET AUTO-PRESCRIPTION

Une fois que le salarié est déclaré éligible, le parcours d'insertion peut être prescrit de deux manières :

*Article R. 5132-1-1 CT*

1

VOIE CLASSIQUE :  
LA PRESCRIPTION  
PAR UN PRESCRIPTEUR

Un arrêté fixe la liste des prescripteurs habilités à prescrire un parcours d'insertion. On y trouve naturellement Pôle emploi ou les missions locales, mais aussi les CAF, les CCAS, les PLIE, la PJJ, les SPIP parmi d'autres acteurs.

**Arr. 1<sup>er</sup> septembre 2021,**  
**Annexe 1**

2

VOIE NOUVELLE :  
L'AUTO-PRESCRIPTION

Le parcours peut également être prescrit directement **par une SIAE**. Cette faculté d'auto-prescription constitue une alternative à la prescription par les prescripteurs. Elle repose sur une reconnaissance de l'expertise des Ei, ETTi et EiTI et suppose un contrôle a posteriori des parcours prescrits (*voir page suivante*).

### SUSPENSION DU PARCOURS

Le parcours est suspendu en cas de suspension du contrat de travail pendant plus de 15 jours, de rupture ou de fin du contrat. La suspension est déclarée par la voie du téléservice par le prescripteur ou la SIAE. Après 12 mois de suspension consécutifs, le parcours peut prendre fin après examen de la situation du salarié.

*Art. R. 5132-1-3 CT*

### PROLONGATION DU PARCOURS

Le parcours de 24 mois peut être prolongé exceptionnellement par la SIAE (en cas de CDI Inclusion ou d'action de formation en cours) ou, à la demande de celle-ci et après examen de sa situation, par le prescripteur (TH ou personne de 50 ans au moins rencontrant des difficultés particulières d'insertion durable dans l'emploi). Le refus du prescripteur doit être écrit et motivé.

*Art. R. 5132-1-8 CT*

### RENOUVELLEMENT DE PARCOURS

À l'issue des 24 mois, la personne n'est plus éligible à un parcours avant l'écoulement d'un délai de 2 ans. À titre exceptionnel, après examen de sa situation, un nouveau parcours peut être prescrit dans les 2 ans suivant la fin du parcours, à l'initiative d'un prescripteur ou à la demande de la SIAE qui emploie l'intéressé ou souhaite l'employer (refus du prescripteur écrit et motivé).

*Art. R. 5132-1-4 CT*

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 »

## LES NOUVELLES RÈGLES DE L'IAE – ÉLIGIBILITÉ DES PERSONNES

L'éligibilité d'une personne à un parcours est déclarée auprès de la Plateforme de l'Inclusion au regard de ses difficultés sociales et professionnelles ainsi que de son besoin d'un accompagnement renforcé.

L'arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2021 précise notamment le nombre de critères exigé par catégorie de SIAE ainsi que la liste des pièces justificatives attestant du respect de l'ensemble de ces critères (pièces conservées par la SIAE pendant 24 mois après la déclaration d'éligibilité aux fins de contrôle – voir ci-contre).

Arr. 1<sup>er</sup> septembre 2021

### PLUSIEURS CRITÈRES, PLUSIEURS NIVEAUX

Il existe 2 niveaux de critères d'éligibilité. Pour l'obtention du Pass IAE qui la déclare éligible, la personne doit remplir 1 critère de niveau 1, 2 critères de niveau 2 (pour les ETTi et les AI) OU 3 critères de niveau 2 (Ei et ACI).

Arr. 1<sup>er</sup> septembre 2021, art. 2.

#### NIVEAU 1

Demandeur d'emploi de + de 24 mois OU bénéficiaire de l'ASS, du RSA ou de l'AAH.

#### NIVEAU 2

Critères définis en fonction de la situation de la personne : emploi, niveau de diplôme, âge, handicap, situation familiale, hébergement, situation judiciaire ou éligibilité à d'autres dispositifs de politique publique.



### QUELS RISQUES ? QUEL CONTRÔLE EN CAS D'AUTO-PRESCRIPTION ?

Les déclarations d'éligibilité opérées par les Ei, ETTi et EiTI seront contrôlées par la DDETS dans l'année de l'enregistrement de la personne sur la Plateforme.

*Article R. 5132-1-12 et suivants CT*

Contrôle du diagnostic individuel

Collecte des pièces justificatives de nature à attester de l'éligibilité

### Un contrôle en 5 temps

La DDETS transmet à la SIAE la liste des personnes éligibles visées par le contrôle.

La SIAE dispose de 6 semaines pour lui répondre.

En cas de manquements constatés, la DDETS notifie à la SIAE les mesures envisagées.

La SIAE a 6 semaines pour régulariser sa situation ou présenter ses observations.

Le contrôle peut aboutir à des sanctions (suspension ou retrait de la faculté d'auto-prescription, suppression ou remboursement de l'aide au poste) dépendant de la nature et du nombre d'irrégularités commises ainsi que de celles éventuellement constatées par le passé.

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 »

## LES NOUVELLES RÈGLES DE L'IAE – CONVENTIONNEMENT & AUTRES DISPOSITIONS À CONNAÎTRE

### CONVENTIONNEMENT IAE

Certaines nouveautés sont désormais actées et intégrées dans les Décrets Inclusion.

- ◆ Le conventionnement précise le champ territorial d'activité de l'Ei ou de l'ETTi quand celui-ci dépasse les frontières d'un seul département (il ne peut donc être conclu sur un territoire infra-départemental).
- ◆ La convention IAE détaille la manière dont l'ETTi respecte le nouveau principe de **triple exclusivité**.
- ◆ La convention IAE indique le secteur d'activité de l'Ei correspondant au niveau section NAF.
- ◆ Lorsque la convention détaille les modalités d'accompagnement mises en œuvre, elle peut porter mention de la détention d'un **label permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion de l'Ei ou de l'ETTi**.



ET LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ ?

Pour rappel, la fédération a diffusé récemment une **note de décryptage** du nouveau principe.

La Loi Inclusion a introduit le principe de triple exclusivité dans le Code du travail. Ce principe doit encore être détaillé dans une circulaire DGEFP à venir.



### RÈGLE DES 480 HEURES DES AI

La DDETS peut autoriser, pour 3 ou 6 ans, une dérogation à la règle des 480 heures. Le Décret précise notamment qu'elle tient alors compte de la nature et de l'intensité des activités des ETTi du département et que le CDIAE doit être préalablement consulté.

Article D. 5132-18-1 du Code du travail

### TEMPS PARTIEL EN CDDi

La Loi Inclusion autorise une durée hebdomadaire de travail du salarié en CDDi exceptionnellement inférieure à 20 heures « *en cas de cumul avec un autre contrat de travail à temps partiel* ». Le Décret précise :

- ◆ La demande doit émaner de la SIAE ou du salarié avec l'accord de la SIAE (écrite et motivée).
- ◆ La dérogation est accordée par le préfet après examen par la SIAE de la situation du salarié.
- ◆ La demande est refusée si le cumul concerne 2 contrats d'insertion conclus avec 2 SIAE ou si elle intervient moins de 4 mois après le début du parcours.
- ◆ La dérogation est valable 6 mois maximum, renouvelable une fois après examen de la situation du salarié (perspectives d'évolution professionnelle).

Article D. 5132-10-5-3 et suivants du Code du travail

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 CDI INCLUSION

Ei  
&  
ETTi

### Ce que dit la loi



Le « CDI d'inclusion » est ouvert aux personnes âgées d'**au moins 57 ans** rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles particulières**.

*Art. L. 5132-5-1 du Code du travail (Ei)*

*Art. L. 5132-6-1 du Code du travail (ETTi)*



**Spécificité ETTi** : la durée totale d'une mission ne peut excéder **36 mois**.

*Art. L. 5132-6-1 du Code du travail*

### Ce que dit le décret

L'Ei et l'ETTi examinent au préalable la situation de la personne (emploi et actions d'accompagnement et de formation effectuées).

La conclusion du CDI avec le salarié ne peut pas intervenir **avant au moins 12 mois de parcours**.

Le nombre de CDI Inclusion est **limité à 20 %** du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par conventionnement. La DDETS peut exceptionnellement relever ce plafond à **30 %** lorsque la situation le justifie (nombre de postes d'insertion conventionnés, nombre prévisionnel de rupture de CDI Inclusion à l'initiative du salarié).

Le montant de l'aide financière versée à la SIAE est réduit à proportion de l'occupation des postes (100% du montant socle de l'aide au poste la 1<sup>re</sup> année de contrat, puis passage à 70%).

L'embauche et la rupture de contrat s'effectuent par téléservice.

*Art. D. 5132-10-5 et suivants du Code du travail (Ei)*

*Art. D. 5132-10-15 et suivants du Code du travail (ETTi)*

Soutenu par

## LE « CONTRAT PASSERELLE »

Ei  
&  
ACI

### Ce que dit la loi



Expérimentation de 3 ans pour permettre à un ou plusieurs salariés engagés dans un parcours **depuis au moins 4 mois** dans une Ei ou un ACI d'être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice classique.

Mise à disposition de 3 mois, renouvelable une fois.

*Art. 5 de la Loi Inclusion*

### Ce que dit le décret

L'Ei signe avec la DDETS une **convention** qui précise notamment le nombre de mises à disposition et les modalités d'accompagnement et les moyens humains et matériels affectés à cet accompagnement.

**La mise à disposition ouvre droit à une aide financière versée par l'ASP à l'Ei** au titre de l'accompagnement visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche (pas de cumul avec une autre aide à l'emploi financée par l'État).

Un bilan annuel est adressé à la DDETS. Il indique notamment les actions accomplies, le nombre d'heures passées à accompagner le salarié et à échanger avec l'entreprise classique ainsi, et plus généralement, que le détail des mises à disposition.

La mise à disposition est **gratuite**, conformément aux dispositions applicables au prêt de main d'œuvre dérogatoires aux règles du travail temporaire.

*Art. 2 du Décret*

Soutenu par



La fédération a élaboré une note d'informations détaillée sur le sujet ! Consultez-la ici !



## LES CHANGEMENTS MAJEURS EN QUELQUES MOTS



Le **développement durable** fait son entrée parmi les principes généraux du Code de la commande publique. Les acheteurs publics ne devront donc plus seulement rechercher le meilleur rapport qualité-prix mais aussi intégrer, dans la définition de leurs **besoins** et des **spécificités techniques**, une analyse économique, sociale et environnementale.



Le sort des **personnes défavorisées** devrait être amélioré dans les marchés formalisés et les concessions (ceux dont le montant dépasse le plafond des marchés de gré à gré) : les acheteurs auront **l'obligation de prendre le social en considération** et, s'ils ne le font pas, de **justifier** par écrit la non prise en compte du public éligible à un parcours d'insertion.



Les **considérations environnementales** étaient logiquement au cœur des discussions de la Loi Climat. Celle-ci oblige l'acheteur à les prendre effectivement en compte, de façon obligatoire, aussi bien dans les conditions d'exécution des marchés que dans les critères d'attribution de ceux-ci.



La plupart des modifications apportées par la Loi Climat attendent un **décret** pour entrer en vigueur (d'ici à 2026). En revanche, les dispositions visant à améliorer l'efficacité et la transparence des SPASER s'appliqueront à compter d'une date déterminée à l'avance : le **1<sup>er</sup> janvier 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 »

# RAPPEL

Ce fil constitue une présentation synthétique des mesures mises en place et des textes adoptés, pour la plupart pendant l'été, concernant les obligations de l'employeur en matière sanitaire, les Décrets Inclusion et les nouvelles règles de la commande publique.

Son contenu simplifié est nécessairement incomplet. Il ne dispense en aucun cas de consulter le Pôle juridique de la fédération ou un 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](mailto:juridique@lesentreprisesdinsertion.org)  
[jp.bugnicourt@lesentreprisesdinsertion.org](mailto:jp.bugnicourt@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 »