



#14

FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Janvier 2022

CDI D'INCLUSION, CONTRAT PASSERELLE, RH, RESPONSABILITÉ ÉLARGIE DES PRODUCTEURS... 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



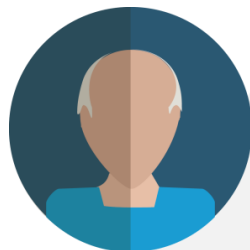
Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
« Emploi et Inclusion »

POUR QUI ?

Salariés de **57 ans et plus** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières...

... ayant déjà réalisé au moins **12 mois de parcours**...

... et **après examen, par la structure, de leur situation** « au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation effectuées » dans le cadre du CDDi ou du précédent contrat de mission ETTi.

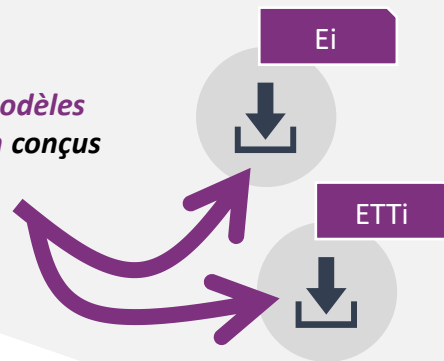


COMMENT ?

La structure est **conventionnée par l'État** pour l'embauche en CDI d'inclusion (condition de versement de l'aide au poste « CDI d'inclusion »).

L'Ei ou l'ETTi signe ensuite un **CDI d'inclusion** avec le salarié.

Télécharger les **modèles de CDI d'inclusion conçus par la fédération**



QUELLE AIDE ?

Une aide au poste est versée à l'Ei et à l'ETTi.

Son montant correspond à 100% du montant socle de l'aide au poste classique la 1^{re} année du contrat, puis à 70 % les années suivantes (sans limite de nombre d'années).



COMBIEN ?

Le nombre de CDI d'inclusion est **limité**.



Il est plafonné à **20% des ETP conventionnés** (ce plafond peut être exceptionnellement porté à 30 % par décision préfectorale si la situation le justifie).

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Ei

Art. L. 5132-5-1 CT 
Art. D. 5132-10-5 
et suivants CT

ETTi

Art. L. 5132-6-1 CT 
Art. D. 5132-10-15 
et suivants CT

EN PRATIQUE

Le conventionnement pour le CDI d'inclusion sera inclus aux conventions IAE habituelles à compter de 2022 (**fin des démarches sur le site « démarches-simplifiees.fr »**), donnant lieu le cas échéant à la signature d'avenants.

S'agissant de l'aide au poste au titre du CDI d'inclusion, le versement suivra, **à compter de 2022, le même processus que pour les aides au poste habituelles** = versement par l'ASP d'un forfait mensuel au 12^e des ETP prévisionnels fixés par la convention.

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 »

Convention
qui fixe :

- * Nombre de postes concernés.
- * Modalités d'accompagnement des salariés mis à disposition.
- * Moyens humains, matériels et financiers mobilisés.
- * Engagements d'insertion pris par l'Ei.
- * Indicateurs pour le bilan des actions.



DDETS



Salarié
en parcours

Avenant
au CDDi

Conditions de la mise à disposition :

- * Salarié ayant accompli 4 mois de parcours minimum.
- * Accord préalable du salarié (avenant au CDDi).



Ei



Entreprise
d'accueil

Convention
de mise à disposition

Conditions de la mise à disposition :

- * Droit commun de la mise à disposition (à but non lucratif).
- * Maintien de l'accompagnement socioprofessionnel individualisé.
- * Durée de 3 mois, renouvelable une fois.



Aide au poste
(2050 € pour 6 mois)

À noter que le versement suit le processus habituel (= versement par l'ASP d'un forfait mensuel au 1/12^e des ETP prévisionnels).

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Loi Inclusion, 14 déc. 2020
(art. 5)

Décret n° 2021-1129,
30 août 2021
(art. 2)

EN PRATIQUE

L'Ei doit :

- 1 Déposer sa demande de mise à disposition au titre du dispositif « Contrat passerelle » sur demarches-simplifiees.fr.
- 2 Déclarer les heures réalisées sur ce même site ET déclarer un volume d'heures travaillées égal à 0 sur l'Extranet IAE 2.0.

Télécharger les **conventions-types** élaborées par la fédération pour la mise à disposition d'1 ou de plusieurs salariés...



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 »

Longtemps attendus, **deux Questions-Réponses décriptant** les règles et dispositifs issus de la Loi et des Décrets « Inclusion » ont été mis en ligne fin décembre.


La prescription et les événements du parcours

Le 1^{er} Q/R revient sur la mise en place opérationnelle de la Plateforme de l'inclusion et de l'auto-prescription. Vous vous posez des questions pratiques concernant **l'embauche de salariés**, les **critères d'éligibilité**, la **délivrance du pass IAE** ? Vous vous demandez quand **suspendre un parcours** ou à quelles conditions il peut être **renouvelé** ? La réponse est certainement nichée dans le texte.

 Q/R « Plateforme Inclusion & Parcours IAE »

CDI inclusion, contrat passerelle, 480 heures...

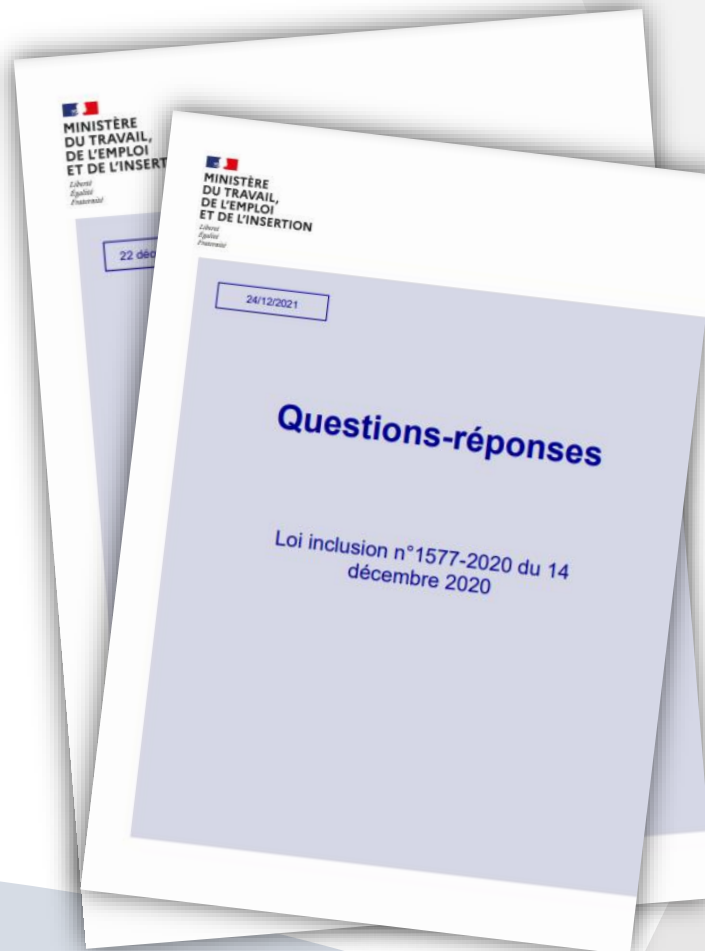
Le 2nd Q/R, mis à jour au 24 décembre, aborde les sujets de fond (CDI inclusion, Contrat passerelle, etc.). À noter qu'il précise que l'activité économique des Ei et ETTi ne peut être territorialement limitée.

 Q/R « Loi Inclusion »


Vous avez toujours des questions ?

N'oubliez pas que votre **fédération régionale** est là pour vous répondre, le cas échéant avec l'appui du **Pôle juridique** de la fédération!

DES Q/R POUR L'IAE !



AIDES AU POSTE [MONTANTS]

 L'**arrêté** qui revalorise les montants des aides au poste **2021** est paru le 29 décembre. Ces montants sont applicables à **compter du 1^{er} octobre 2021** : l'arrêté a donc une portée rétroactive, l'ASP devant régulariser de façon automatique les paiements en 2022.

À noter que les montants 2022 feront l'objet d'un arrêté ultérieur.

Ei 10 988 €	ETTi 4 437 €	EiT 5 794 €
ACI 21 096 €	AI 1 428 €	

GARANTIE FINANCIERE [ETTi]

133 146 €

C'est le montant minimum pour 2022 de la garantie financière des ETT (fixé par un Décret du 24 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 »



DÉCHETS DU BÂTIMENT : LE DÉCRET EST ENFIN PARU !

LE CONTEXTE

La filière REP dédiée aux déchets du bâtiment a été programmée par la Loi « Climat » et sa mise en place au 1^{er} janvier 2022 devait être organisée par décret. Le long processus de consultation qui a été initié a finalement abouti à la publication du texte tant attendu. Un texte daté du 31 décembre 2021...

LE TEXTE



 Décret du 31 décembre 2021

On dira de façon extrêmement synthétique que le Décret :

- * Retient une **définition large des « déchets du bâtiment »** (Art. R. 543-289 du Code de l'environnement) et exclut notamment les terres excavées et équipements techniques industriels.
- * Organise les **relations entre l'éco-organisme et le producteur** de produits et matériaux de construction (Art. R. 543-290-1 et suivants CE).
- * Prévoit le **maillage territorial des installations de reprise des déchets** par l'éco-organisme.

LA « REP » S'INVITE ÉGALEMENT DANS 3 NOUVEAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ !

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la Responsabilité élargie du producteur est étendue :



Aux articles de sport et de loisirs

(ensemble des produits voués à la pratique du sport, à la promenade, etc.)



Cahier des charges « sport et loisirs »



Aux jouets

(ensemble des produits conçus pour être utilisés à des fins de jeu par des enfants)



Cahier des charges « jouets »



Aux articles de bricolage et de jardinage

(machines motorisées, entretien de jardin, peinture, etc.)



Cahier des charges « bricolage et jardinage »



Soutenu par

Indemnité « Inflation » : Qui ? Quoi ? Comment ?

LE PRINCIPE

L'employeur verse au salarié une indemnité d'un montant de 100 €. Il le fait pour le compte de l'État : Il se fait rembourser par le jeu d'une déduction de cotisations et de contributions sociales.

ASPECTS PRATIQUES



LE VERSEMENT – QUAND ?

En principe, cela doit avoir été fait en décembre 2021.
En cas d'impossibilité pratique toutefois, le versement peut être opéré jusqu'à fin février 2022.



LE BULLETIN DE PAIE – QUOI ?

Une mention « Indemnité Inflation – Aide exceptionnelle de l'État » ou « Indemnité inflation » est suffisante.



LE REMBOURSEMENT – COMMENT ?

Afin d'être remboursée de l'indemnité versée aux salariés, l'employeur doit déclarer ce versement dans le mois qui suit ce dernier, via la DSN, au bloc 81 (et non au bloc 52 réservé aux seules « Rémunérations »).
Le remboursement s'opère alors sans délai lors du paiement des cotisations sociales dues sur les rémunérations du mois de versement de l'aide.



POUR QUELS SALARIÉS ?



Les **travailleurs indépendants** bénéficient également de cette indemnité (elle est alors versée par l'organisme de recouvrement).


Conditions à réunir pour les salariés :


- * Avoir 16 ans au 31 octobre 2021,
- * Faire partie de l'effectif en octobre 2021 (même une seule journée),
- * **ET** percevoir une rémunération inférieure à 2000 € nets mensuels.

En bénéficiant tous les salariés, y compris les absents (sauf pour congé parental), les TH des ESAT, les intérimaires, ceux qui cumulent plusieurs emplois, etc.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Art. 13, Loi du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021

 Décret du 11 décembre 2021

 Q/R de la Direction de la Sécurité sociale du 3 décembre 2021

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 »

DEMANDEURS D'EMPLOI

Contrat de professionnalisation... Aide exceptionnelle à l'embauche

Les contrats pro conclus entre novembre 2021 et janvier 2023 ouvrent droit à une aide exceptionnelle de 8000 €. Cette aide est versée sous conditions (formation qualifiante ou diplômante OU acquisition de compétences prédéfinies avec l'employeur et l'OPCO), mais la condition d'âge (30 ans au moins) n'est maintenue que jusqu'au 1^{er} juillet 2022.

Cette aide ne s'applique pas au contrat pro IAE.

 Décret du 29 octobre 2021

... et pour les CIPI & CDPI aussi

Aide exceptionnelle à l'embauche

L'embauche en 2022 d'un salarié en contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) ou en contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ouvre également droit à l'aide exceptionnelle de 8000 €. Cette aide est versée sous conditions (demandeurs d'emploi longue durée préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle)

 Décret du 28 décembre 2021

Réforme de l'assurance chômage


Nouvelle condition d'éligibilité

Les personnes qui, à compter du 1^{er} décembre 2021, se trouvent sans contrat de travail sont éligibles à l'allocation chômage si elles ont travaillé 6 mois au cours des 24 derniers mois.

Covid-19 & travail



ÉVOLUTIONS DU PROTOCOLE SANITAIRE

Dernière version : 30 décembre 2021. 

- * Renforcement du port du masque (systématique dans les espaces clos ou partagés).
- * Respect rigoureux de la distanciation entre collègues.



- * Respect d'une distance de 2 mètres pour la prise des repas.
- * Renforcement de l'hygiène des mains.
- * Nettoyage et aération des espaces 10 minutes toutes les heures.
- * Suspension des moments de convivialité.
- * 3 jours de télétravail par semaine, 4 quand cela est possible (sous peine d'amende administrative).

DU PASSE SANITAIRE AU PASSE VACCINAL ?



Un **projet de loi** devrait bientôt être adopté qui transformera le Passe sanitaire en Passe vaccinal. Une évolution sémantique qui signifie qu'**il ne sera plus possible d'accéder aux lieux publics à l'aide d'un test de dépistage négatif** : seul un schéma vaccinal complet le permettra.



Le projet pose de nombreuses questions quant à l'application de cette obligation aux **salariés** (mise en œuvre, contrôle, sanctions). Des questions laissées pour l'heure sans réponse.

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 »

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

2 axes

Un **Projet de loi** relatif à l'activité professionnelle indépendante est en discussion au Parlement.

Il a pour ambition de créer un nouveau statut d'entrepreneur individuel et de simplifier l'accès à la formation des TI (en programmant la fusion des Fonds d'assurance formation des artisans).

Une **ordonnance d'avril 2021** vise à améliorer la représentation des TI dans leur négociation avec les plateformes qu'ils utilisent dans le cadre de leur activité professionnelle.

En vigueur, le texte est en instance de ratification (transformation en loi).

La Commission européenne se préoccupe également du sort des indépendants, en particulier ceux qui sont liés à une plateforme.

Un projet de Directive pourrait ainsi aboutir, à l'horizon 2024, à instituer dans certaines situations une présomption de salariat et ambitionnerait de lutter contre l'usage abusif des dispositifs algorithmiques automatisés et à améliorer les droits des indépendants face aux plateformes.

À BRUXELLES,
ÇA BOUGE
AUSI.

Égalité économique Femme-Homme

Fin décembre, une Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les sexes a été publiée au Journal officiel. Le texte devrait être promulgué et entré en vigueur au 1^{er} trimestre 2022.

GROSSESSE & TÉLÉTRAVAIL

L'employeur devra veiller à prendre spécifiquement en charge le sort des salariées enceintes. Concrètement, l'accord applicable sur le sujet ou la charte « Télétravail » qu'il aura élaborée devra préciser les modalités d'accès de ces dernières à une organisation en télétravail.



COMPTE BANCAIRE PERSONNEL

Afin de renforcer l'autonomie économique des personnes et de lutter contre les formes de violence conjugale, le salaire comme les prestations sociales devront être versés sur un compte bancaire au nom du salarié qui ne pourra donc plus désigner un tiers pour les percevoir.

INDEX DE L'ÉGALITÉ

Le texte oblige également les entreprises de 50 salariés au moins à publier les indicateurs constitutifs de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le site du Ministère du Travail (un décret en fixera les modalités) ainsi que les objectifs de progression en cas de note inférieure à 75/100.



Loi du 24 décembre 2021

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 de quelques-uns des textes susceptibles d'avoir une incidence sur l'activité des Ei, ETTi et EiTI à compter du 1^{er} janvier 2022.

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
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 »