



#15

FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Septembre 2022

AIDES AUX POSTES, POUVOIR D'ACHAT, PROTECTION SOCIALE DES INDÉPENDANTS... ET SI ON FAISAIT LE POINT ?



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

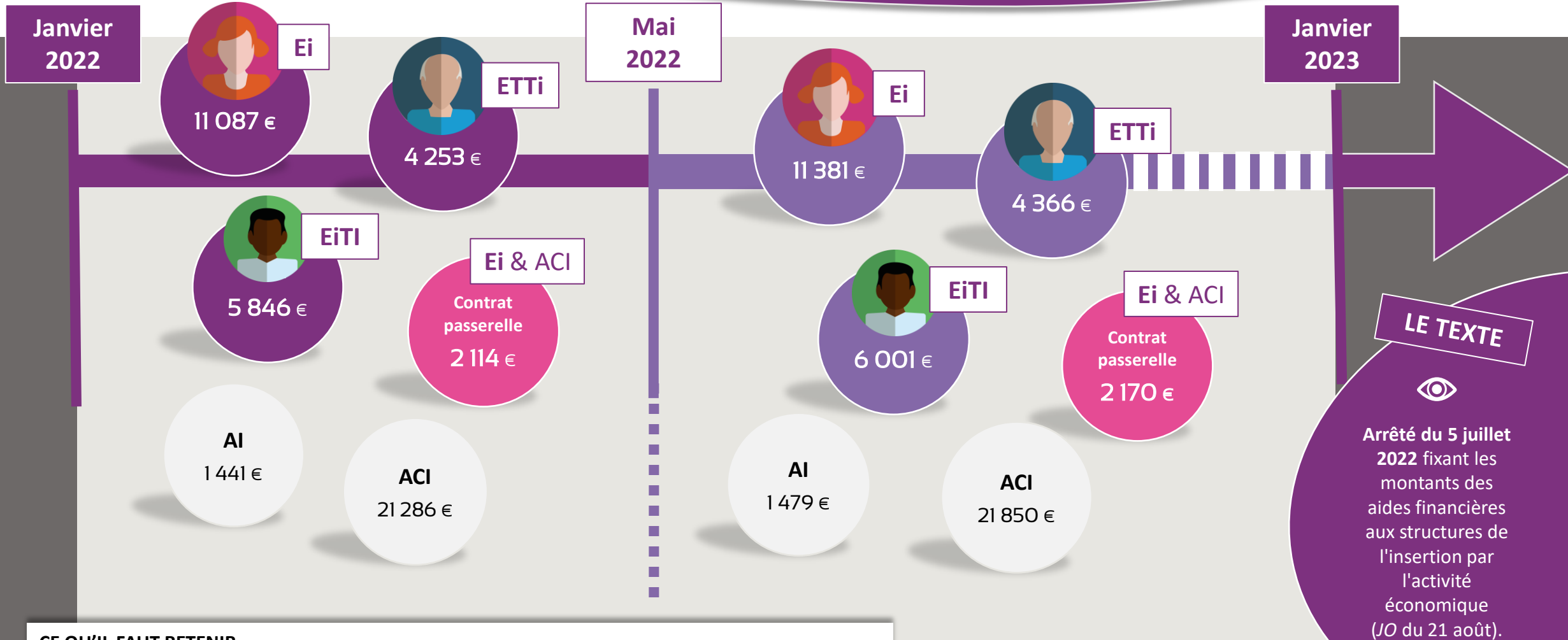


Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle



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

IAE : l'arrêté fixant le montant des aides aux postes est enfin paru !



LE TEXTE

Arrêté du 5 juillet 2022 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique (JO du 21 août).

CE QU'IL FAUT RETENIR

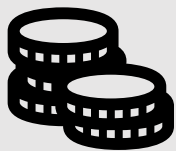
- Indexation sur le SMIC obligatoire, le montant des aides aux postes subit de fréquentes revalorisations :
- * une 1^{re} a eu lieu sur la période « 1^{er} octobre - 31 décembre 2021 ».
 - * une 2^e en 2022 couvre la période s'ouvrant au 1^{er} mai 2022
 - * une 3^e revalorisation devrait enfin avoir lieu à compter d'août 2022 (montant inconnu à ce jour).

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle





PRIME « POUVOIR D'ACHAT »

« **Prime de partage de la valeur** » : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) instaurée en 2019 est **pérennisée** (*ne pas la confondre avec l'indemnité inflation mise en place en décembre 2021*).

- * Elle concerne toutes les entreprises et les versements effectués à compter du 1^{er} juillet 2022.
- * Son montant peut varier (fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté, de la durée de travail...).
- * La prime est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe ou par décision unilatérale (après consultation du CSE).
- * Elle donne lieu à exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS si elle est versée avant le 31 décembre 2023 et si la rémunération du salarié est inférieure à 3 Smic au cours des 12 mois précédant le versement.
- * Exonérée de cotisations sociales, elle est déclarée à l'URSSAF (élément de rémunération) et figure sur le bulletin de paie.
- * Le versement peut être fractionné (dans la limite d'1 fois par trimestre) mais ne doit pas être mensualisé.



RTT

Monétisation des RTT : un salarié peut convertir en salaire tout ou partie de ses RTT non pris.

- * L'accord de l'employeur est nécessaire.
- * Les RTT doivent avoir été acquis entre le **1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025**.
- * Les jours de RTT sont **majorés** (application a minima du taux de la 1^{re} heure supplémentaire applicable dans l'entreprise)
- * Les sommes versées à ce titre sont soumises au **même régime fiscal et social que les heures supplémentaires**.
- * Les jours de repos en forfait-jours et les salariés disposant d'un compte épargne-temps ne sont pas concernés.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Déduction de cotisations : une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales est mise en place sur les heures supplémentaires réalisées à compter du 1^{er} octobre 2022, dans les **entreprises comptant entre 20 et 249 salariés**. Un décret apportera des précisions notamment sur son montant et les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Parallèlement, le **plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires** est porté de 5 000 à 7 500 €. Ce nouveau plafond est applicable aux heures supplémentaires réalisées à partir du 1^{er} janvier 2022.

LES TEXTES



Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (JO du 17 août).



Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 (JO du 17 août).

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 »



TICKETS RESTAURANT

Du nouveau pour les tickets resto :

* Élargissement du périmètre : jusque 2024, les tickets restaurant peuvent être utilisés pour acheter, en tout ou partie, des produits alimentaires, de quelque nature qu'ils soient, directement consommables ou non (objectif : faciliter l'utilisation des tickets dans les supermarchés).

* Côté employeur, la limite d'exonération fiscale et sociale du complément de rémunération résultant de la contribution employeur est revalorisée à 4% (le plafond passe à 5,92€ par titre jusqu'en 2023).

Rappel : à partir du 1^{er} juillet 2022, le plafond d'utilisation des titres-resto a été abaissé de 39 à 19€.



MOBILITÉS & TRANSPORTS

2 mesures parmi d'autres concernant la mobilité des salariés :

* Pour les années 2022 et 2023, relèvement du plafond d'exonération d'impôt sur le revenu à raison de l'avantage résultant de la prise en charge des frais de carburant engagés par un salarié ou des frais exposés pour les véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène : 700€ (400€ au maximum pour les frais de carburant).

* Par dérogation, l'indemnité versée au salarié pourra être cumulée avec l'indemnité versée au titre des frais de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.



MINIMA SOCIAUX & BRANCHE

Obligation est faite aux branches de se saisir du sujet « salaire minimum ».

Cette obligation concerne les branches professionnelles dans lesquelles un ou plusieurs minima conventionnels demeurent inférieurs au SMIC.

Lorsque c'est le cas, les partenaires disposent de 45 jours pour négocier.



REVALORISATION DES PRESTATIONS

À compter du 1^{er} juillet 2022, certaines prestations sociales (pensions de vieillesse et d'invalidité, rentes AT-MP, RSA, AAH...) sont revalorisées à hauteur de 4 %.

... ET AUSSI

L'intéressement est encouragé.

L'épargne salariale peut être débloqué sous conditions.

L'AAH va être individualisée.

Les salariés vulnérables au Covid-19 peuvent toujours être placés en activité partielle.

Soutenu par

ALLOCATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS - ATI

COTISATION ASSURANCE MALADIE

5 septembre 2018

Création de l'ATI par la Loi Avenir

14 février 2022

Réaménagement de l'ATI par la Loi sur l'activité professionnelle indépendante

L'ATI, c'est quoi ?

L'**allocation des travailleurs indépendants** a été instituée pour permettre aux TI qui cessent leur activité professionnelle de bénéficier d'une indemnisation à l'image de l'allocation chômage.

Comment ça marche ?

L'ATI est accordée pendant **6 mois**, lorsque l'arrêt d'activité est **définitif et involontaire**, et **sous certaines conditions** de ressources, de durée d'activité et de revenus d'activité. Une récente **circulaire UNEDIC** clarifie les règles en la matière.

La Loi « Pouvoir d'achat » a prévu d'**abaisser le taux de cotisation d'assurance maladie 2022 des indépendants** (et de leurs conjoints collaborateurs) dont la **rémunération est inférieure au SMIC** ou avoisine ce montant.

Un décret devrait le confirmer, mais une **exonération totale** est prévue (hors indemnités journalières) à hauteur d'un niveau de rémunération équivalent à 40 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (16454,40€). Deux tranches (40-60 % et 60-110 %) devraient être créées pour faire évoluer progressivement ce taux.

Les conditions d'attribution de l'ATI sont examinées au regard de la **dernière activité exercée** = il faut que cette activité l'ait été de façon **non salariée**.



Circ. UNEDIC,
13 juillet 2022

Conformément aux dispositions du Code du travail (art. L. 5424-29), l'ATI est limitée à **1 tous les 5 ans**. Il est tenu compte à cette fin de la date à laquelle le TI a cessé de bénéficier d'une précédente allocation.

Afin de bénéficier de l'ATI, plusieurs conditions doivent être réunies :

- * Justifier d'une **activité ininterrompue pendant au moins 2 ans** au titre d'une seule et même entreprise.
- * Justifier, au titre de cette activité, de **revenus antérieurs d'activité égaux ou supérieurs à 10 000 €** au cours d'une période de référence (depuis avril, ce montant doit être au moins atteint sur l'1 des 2 années d'activité).
- * Être à la recherche effective d'un emploi (**être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi**).
- * Justifier de **ressources inférieures au plafond mensuel RSA** (575,52 €).

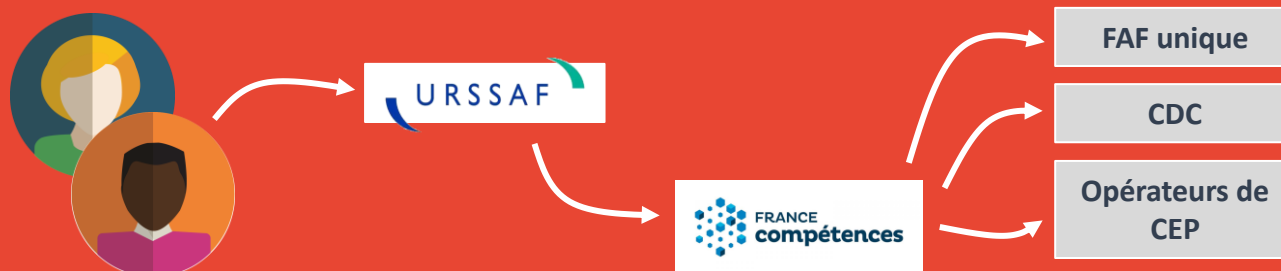
L'ATI est réservée aux TI ayant cessé définitivement leur activité = **liquidation, redressement judiciaire ou déclaration de cessation totale et définitive d'activité** (en cas d'activité économiquement non viable attestée par expert-comptable = lorsque les revenus déclarés par le TI ont baissé d'au moins 30 % au titre de l'impôt sur le revenu – *art. 11 de la Loi du 14 février 2022*).

Soutenu par

UN FONDS UNIQUE DE FORMATION DÉDIÉ AUX INDÉPENDANTS

Une simplification attendue en septembre 2022

La Loi relative à l'activité professionnelle indépendante (février 2022) a acté la **création d'un Fonds d'assurance formation unique** supplantant le FAFCEA et les Conseils de la formation des Chambres des métiers et de l'artisanat. Ce FAF aura pour mission de **financer des formations techniques, métiers ou transversales**.



À ce nouveau Fonds sera donc désormais affectée la collecte (toujours assurée par l'URSSAF ou la MSA) de la contribution à la formation professionnelle des artisans (déduction faite des fractions servant à financer le CEP et le CPF) ; pour rappel, cette contribution sera reversée à **France Compétences**, laquelle est chargée de **répartir les fonds entre le FAF nouvellement créé, la Caisse des dépôts et consignations (CPF des artisans) et les opérateurs du conseil en évolution professionnelle**.

Dans le sillage de la Loi, un décret de juin 2022 a opéré un nettoyage des textes applicables en la matière, soit en les actualisant, soit en les abrogeant.

Un **rapport d'information** est attendu au printemps prochain afin de dresser un premier bilan de cette réforme.



PRÉVENTION DES RISQUES & SUIVI DE LA SANTÉ DES TI

 Décret du 26 avril 2022

Le nouvel article L. 4621-3 du Code du travail **permet aux TI de choisir librement le Service de prévention et de santé au travail interentreprises** auprès duquel ils souhaitent s'affilier sous réserve que ces SPSTI présentent effectivement une **offre spécifique de services** en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

À noter qu'en principe, chaque SPSTI a l'obligation de préparer une offre en en déterminant librement aussi bien le contenu que le tarif. Un impératif toutefois : l'offre doit dans tous les cas être adaptée aux besoins des TI (art. D. 4622-27-1 CT).

À noter également : l'affiliation s'effectue pour une **durée minimale d'1 an** et peut être renouvelée sous conditions.



MARCHÉS RÉSERVÉS

Ce n'est pas parce qu'un marché est réservé qu'il ne faut pas respecter l'égalité de traitement entre opérateurs économiques.

C'est l'enseignement à tirer d'un arrêt récent de la Cour de justice de l'UE.

Une collectivité locale espagnole avait lancé un **marché réservé de fournitures de services sociaux**. Conformément à la loi espagnole, elle a fait de l'implantation des structures candidates dans la ville où le service sera fourni un critère de sélection des offres.

Un opérateur évincé a soulevé l'illégalité de ce critère en faisant valoir que, **tel qu'il avait été appliqué**, il constituait une entorse au **principe de l'égalité de traitement**. En effet, l'acheteur imposait à tous les soumissionnaires d'être établis, **au moment où l'offre est présentée**, à proximité du site d'exécution du marché.

La CJUE partage son avis. Elle souligne que, **marché réservé ou pas, le principe d'égalité de traitement reste applicable à la procédure**. Or, **en excluant les offres de structures qui, au jour où la candidature est déposée, ne sont pas établies dans la localité de fourniture du service recherché mais qui projettent de s'y implanter avant que la date prévue pour le début d'exécution du marché, l'acheteur rompt l'égalité de traitement**. La procédure est alors entachée d'irrégularité.

 CJUE, 14 juillet 2022



CRITÈRE D'ATTRIBUTION « RSE »

La « RSE », ce n'est pas seulement l'environnement ! Une offre mal équilibrée, qui négligerait son volet social, sera pénalisée.

Des juges de Dijon ont eu à connaître d'un marché de propreté attribué notamment au regard d'un **critère « RSE et développement durable »**.

L'acheteur estimant l'offre de prestation soumise par l'entreprise sortante exagérément axée sur la protection de l'environnement au détriment des aspects sociaux de la RSE, il lui attribue une note inférieure à celle obtenue par un autre candidat. L'entreprise conteste sa note en justice : pour elle, son offre contient bien un volet social que l'acheteur a mal apprécié si bien que la procédure est viciée.

Qu'en est-il ?

Les juges observent que, contrairement à la dimension environnementale de l'offre, densément développée, les **autres chapitres de la RSE sont présentés en termes généraux et imprécis** : la question de l'amélioration des conditions de travail n'est pas abordée ; la mise en œuvre d'une **politique en matière de handicap** est évoquée sans qu'en soient précisés le contenu et les contours ; les **actions menés en faveur de l'insertion par l'emploi** sont décrites de façon lapidaire. Dans ces conditions, **l'offre est déséquilibrée** et la note attribuée par l'acheteur semble fondée.

*Tribunal administratif
de Dijon, 23 juin 2022*

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]

Une décision de justice ne se copie-colle pas ! La solution qu'elle énonce résulte des circonstances particulières de la situation exposée aux juges.



AIDES À L'EMBAUCHE – APPRENTIS & CONTRATS PRO

2 décrets parus récemment au Journal officiel ont **prolongé les aides pour l'embauche des apprentis ou les contrats de professionnalisation jusqu'à fin décembre 2022.**



Apprentissage

Les deux aides versées (**aide unique** et **aide exceptionnelle au titre de la 1^{re} année de contrat** en cas de finalité diplômante ou certifiante), d'un montant de 5000€ (mineurs) ou 8000€ (majeurs), sont prolongées jusqu'en 2023 (contrats d'apprentissage conclus avant le 31 décembre 2022).

Contrat pro

Les **aides exceptionnelles versées à raison de l'embauche en contrat pro** (à finalité diplômante ou certifiante ou en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO) sont également prolongées.

INTÉRIM – SANTÉ & SÉCURITÉ

À titre **expérimental** (3 ans), les intérimaires vont pouvoir bénéficier d'une **action de prévention collective** organisée par un Service de prévention et de santé au travail (SPST). Cette action, qui peut indifféremment être menée en cours de mission ou avant la prise de poste, réunira les salariés exposés à un même risque professionnel (ou appelés à l'être) dans le cadre de leur mission. Réalisée par la **Médecine du travail** selon les termes d'un cahier des charges à paraître, elle les **sensibilisera** à ces risques et cherchera à les **prévenir**.

Une convention locale entre les SPST volontaires et la DREET fixera le contenu de ces actions ainsi que les moyens mis en œuvre.



TRAVAIL – UNE RÉFORME À VENIR

On sait encore peu de choses de la prochaine réforme du travail, ni calendrier, ni contenu précis. Certaines thématiques (et orientations) se dégagent toutefois déjà.

Qualification

Assurance chômage

Création de France Travail

en lieu et place de Pôle emploi

CSE : clarifier les règles de vote et d'éligibilité ?

VAE : comptabiliser les PMSMP ?

Emploi des seniors

Bonus-malus : prolongé jusqu'en septembre 2024 ?

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-unes des actualités susceptibles d'avoir une incidence sur l'activité des Ei, ETTi et EiTI à compter de septembre 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



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 »