



#18

FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Janvier 2024

FRANCE TRAVAIL, ETTI, ANNEXES FINANCIÈRES, IMMIGRATION, DISCRIMINATIONS, JO 2024... 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, on y est !

Après avoir sauté l'obstacle de l'examen par le Conseil constitutionnel, la Loi « Plein emploi » a été publiée le 19 décembre 2023. Pour rappel, elle prévoit :

Envie de lire le texte de loi ?
(on ne vous juge pas 😊 !)

Cliquez sur la loupe !

LA RÉORGANISATION DE PÔLE EMPLOI

En vigueur

France travail se substitue à Pôle emploi et voit ses compétences et missions renforcées. L'opérateur :

- **ORIENTE** les personnes vers les organismes référents : départements, Missions locales, Cap Emploi (liste à compléter par décret)
- **ACCOMPAGNE LES PERSONNES EN TANT QUE RÉFÉRENT.**
- **CONTRÔLE** les engagements des demandeurs d'emploi (en partie aléatoire).
- **SANCTIONNE** les demandeurs d'emploi (radiation)

LA MISE EN PLACE DU « RÉSEAU POUR L'EMPLOI »

En vigueur

Initialement désigné sous le nom de « France travail », le Réseau réunira l'ensemble des acteurs de l'emploi et sera un lieu d'échanges et de coopération sur palette de sujets extrêmement large (accueil, orientation, accompagnement, formation, insertion, placement des personnes, versement d'allocations, d'aides ou de revenus de remplacement...).

UN ENSEMBLE DE DISPOSITIONS DESTINÉES À ENCOURAGER L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES HANDICAPÉ/ES



Pérennisation des EATT et des CDD tremplin, application des règles relatives à la mutuelle d'entreprise, à la mobilité, au droit de grève..., création d'un sac à dos numérique (compilant l'ensemble des aménagements mis en place dans le parcours scolaire et professionnel), etc. → **certaines mesures sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier, d'autres nécessitent un décret.**

ILS N'ONT PAS RÉSISTÉ À LA COMMISSION PARITAIRE...



Le texte de loi a nécessité la réunion d'une Commission mixte paritaire (Sénat / Assemblée nationale). Par conséquent, il est issu de compromis et certains projets du Gouvernement n'ont pas pu voir le jour.

Il en est ainsi du **nom donné au Réseau** piloté par France travail, mais aussi de **celui dont a été baptisé le nouveau Comité national pour l'emploi** (initialement Comité national pour l'insertion et l'emploi). Par ailleurs, la **Charte de coopération** que ce Comité devait rédiger a disparu du texte final.

➤ QUELLE PLACE POUR LES RÉSEAUX IAE ?

Les réseaux de l'IAE seront présents au sein du **Comité national pour l'emploi**. Ils y côtoieront notamment des représentants de l'Etat, de France travail, de Cap emploi et des Missions locales.

À noter que des comités territoriaux seront créés à l'échelle régionale et départementale.

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 »

La Loi « Plein emploi », c'est aussi...

LA **CENTRALISATION** DES INSCRIPTIONS DE TOUTES LES PERSONNES SANS EMPLOI AUPRÈS DE FRANCE TRAVAIL

En attente d'un décret d'application (en vigueur au plus tard en 2025)

➤ TOUTE PERSONNE SANS EMPLOI SUR LA LISTE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

- Consécration d'un **DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT**.
- Sont inscrits sur la liste des DE : les personnes en recherche d'emploi, les BRSA, les personnes accompagnées par les ML et Cap Emploi.
- **DIAGNOSTIC** de la personne par le Référent unique désigné.
- **RÉORIENTATION** en cas d'évolution de la situation personnelle.

LA SIGNATURE PAR LES PERSONNES SANS EMPLOI D'UN **CONTRAT D'ENGAGEMENT UNIQUE**

En attente d'un décret d'application (en vigueur au plus tard en 2025)

➤ UN CONTRAT UNIQUE POUR TOUTES LES PERSONNES

- Un seul « **CONTRAT D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE** » en lieu et place des PPAE, CEJ, PACEA, CER...
- Définit les **OBLIGATIONS DU RÉFÉRENT** (accompagnement personnalisé, formation...) et **DE LA PERSONNE** (assiduité, participation active, acceptation de l'« offre raisonnable d'emploi »...).
- Définit le **PLAN D'ACTIONS** précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle et le niveau d'intensité de l'accompagnement.
- « *Lorsque la personne bénéficie d'un **PARCOURS D'INSERTION**, le contrat (...) tient compte des actions dont le demandeur d'emploi bénéficie dans ce cadre.* »

➤ UNE LOGIQUE RENFORCÉE « DROITS CONTRE DEVOIRS »

- Activité de **15 HEURES MINIMUM*** **HEBDOMADAIRES** du DE en contrepartie l'accompagnement et des aides (sauf exceptions : garde d'enfants, aidants, santé...).
- **ACTIVITÉ ?** = Toute action concourant à l'insertion, définie au regard de la situation et des besoins de la personne (formation, immersion, ateliers collectifs, contrat aidé...).
- **SANCTION DE TOUT MANQUEMENT** = radiation de la liste des DE / suspension de l'allocation RSA (possibilité de récupération de l'aide si régularisation / compléments par décret).

* *Le Conseil constitutionnel a précisé que la durée d'activité devra nécessairement « être adaptée à la situation personnelle et familiale de l'intéressé et limitée au temps nécessaire à l'accompagnement requis ».*

Soutenu par

Réforme en profondeur de la VAE

Après la mise en place, l'an passé, de l'expérimentation « VAE inversée » qui vous a été présentée dans le Fil d'actualités #17 (*pour lire ou relire le Fil, cliquez sur l'image ci-dessous*), la VAE reste sur les devants de la scène à la faveur d'un nouveau texte publié en fin d'année 2023.



Le Décret n° 2023-1275 du 27 décembre réorganise en effet de fond en comble le sujet : mise en place d'un **portail numérique d'informations et de gestion des démarches** « France VAE » et d'une **nouvelle procédure de validation**, instauration d'une phase préparatoire dans le parcours (= demande de recevabilité) et nouvelles modalités de **congés** comptent parmi les points-phare de la réforme.

À noter que ces mesures devraient être progressivement **opérationnelles dans le courant de l'année.**

Information des salarié/es

Un récent Décret du 30 octobre 2023 garantit et complète l'information des salarié/es en application du droit européen. **Depuis le 1^{er} novembre dernier** en effet, il est fait obligation aux employeurs de porter à la connaissance de leurs salarié/es l'ensemble des éléments figurant à l'article R. 1221-34 CT, **par écrit ou voie électronique, au maximum 7 jours après l'embauche** (un délai de 30 jours est laissé pour certains types d'informations) :

- Identité des parties à la relation de travail (ou de l'entreprise utilisatrice pour les intérimaires)
- Lieu de travail / adresse de l'employeur
- Intitulé du poste, fonctions, catégorie socioprofessionnelle
- Date d'embauche
- Date de fin de CDD ou durée du CDD
- Durée et conditions de la période d'essai
- Droit à la formation
- Durée du congé payé
- Procédure applicable à la fin de la relation de travail
- Éléments constitutifs de la rémunération (y compris majorations pour heures supplémentaires) / périodicité et modalités de paiement
- Durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle / modalités d'aménagement / heures supplémentaires ou complémentaires / modalité de changement d'équipe
- Accords collectifs applicables
- Régimes d'affiliation obligatoires / mutuelle

Refus de CDI : France travail saura tout



À compter du **1^{er} janvier 2024**, toute personne qui **refuse dans la même année 2 propositions de CDI** à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim s'expose, sous conditions, à la **perte de son droit à l'ARE**. De son côté, l'employeur qui a proposé de poursuivre la collaboration sous forme de CDI doit informer France travail du refus de la personne concernée.

Deux pièces manquaient pour parfaire le dispositif, et ce sont un **décret du 28 décembre 2023** et un **arrêté du 3 janvier 2024** qui les apportent : les textes précisent que **le refus peut être « exprès ou tacite »** et que l'employeur dispose de **1 mois** pour informer France Travail sur une plateforme dédiée (accessible à l'adresse <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>). Il y renseignera tous les éléments permettant d'établir que l'emploi proposé est bien équivalent à celui précédemment occupé.



Pour l'essentiel, ces informations sont en principe déjà fournies aux salarié/es, soit parce qu'elles font l'objet d'une clause du contrat de travail, soit parce qu'elles sont affichées dans les locaux de l'entreprise.

Du nouveau pour les ETTi !

À la suite d'un travail de longue haleine mené par votre fédération, la suppression conditionnée du délai de carence et la création d'un nouveau cas de recours spécifiquement dédié aux ETTi ont fait leur entrée dans le Code du travail à la faveur de l'adoption de la Loi « Plein emploi » par le Parlement.



BON VENT, DÉLAI DE CARENCE !

EN VIGUEUR !

Pour éviter l'accumulation de contrats courts, la loi impose en principe aux employeurs de respecter un **délai de carence** pendant la durée duquel ces derniers ne peuvent plus accueillir de salarié/es, que ce soit par une embauche en CDD ou par de la mise à disposition (intérim).

Énoncée à l'article L. 1251-36 du Code du travail, cette règle était applicable y compris aux entreprises utilisatrices, clientes des ETTi. Cependant, ce délai de carence était de nature **à nuire à la continuité des parcours et à fragiliser un peu plus les personnes**, susceptibles d'être empêchées de poursuivre leur accompagnement vers l'emploi durable et plongées dans une impasse en sortie de mission.

Aussi la fédération a-t-elle œuvré pour obtenir que soit écarté le délai de carence dans deux cas, dans l'intérêt des salarié/es. Désormais, selon la loi qui est **d'application immédiate**, le délai ne s'applique donc plus :

Art. L. 5132-6, al. 4, 1°

« Entre deux contrats de mission conclus en application du présent article avec le même salarié durant son parcours d'insertion »

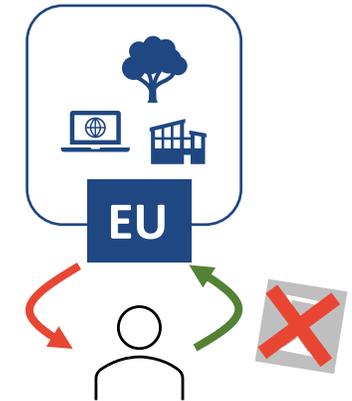
Art. L. 5132-6, al. 4, 2°

« En cas d'embauche du salarié, à l'issue de son contrat de mission, par l'entreprise utilisatrice, en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins deux mois. »

DÉLAI DE CARENCE



PAS DE DÉLAI DE CARENCE =
À l'issue d'une mission, l'Entreprise utilisatrice (EU) peut accueillir le/la même salarié/e sans attendre l'expiration du délai de carence.



PAS DE DÉLAI DE CARENCE =
L'EU peut embaucher immédiatement le salarié ou la salariée qu'il vient d'accueillir à condition que le CDD soit d'une durée de 2 mois minimum.

Soutenu par

IAE - ETTi : SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE & NOUVEAU CAS DE RECOURS



UN NOUVEAU CAS DE RECOURS POUR LES ETTi !

EN VIGUEUR !

La loi n'autorise le recours à l'intérim que dans différents cas de figure. La fédération a obtenu du Législateur qu'il ajoute aux sept cas de recours énumérés aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du Code du travail **un 8^e motif spécifiquement dédié aux ETTi.**

Ainsi la loi dispose-t-elle désormais que « *la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir : (...)* 5° Lorsque le contrat de mission, d'une durée minimale d'un mois, est conclu en application de l'article L. 5132-6 » (article qui encadre la relation ETTi-salarié/es en parcours).

OK, D'ACCORD... MAIS QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE CONCRÈTEMENT ?

Ce 8^e cas de recours devrait permettre aux ETTi d'**échapper à l'application de l'Accord de branche du 7 septembre 2005.** En effet, jusqu'ici les ETTi qui souhaitaient se saisir du motif « Insertion » prévu par la loi (art. L. 1251-7, 1^o CT) devait respecter les dispositions d'un Accord de branche du travail temporaire ayant mis en œuvre ce cas de recours, ce qui était de nature à occasionner des conflits ou/et des lourdeurs administratives : le texte contient, d'une part, sa propre définition du public éligible à ce cas de recours (ne correspondant pas, trait pour trait, à celle du public IAE) et impose, d'autre part, de mettre en place avec l'entreprise utilisatrice un plan d'accompagnement faisant largement doublon avec la convention IAE.

L'introduction du nouveau cas de recours permet ainsi de soulager les ETTi dont le cœur de métier reste l'insertion et qui concluent des conventions avec l'Etat qui sont le gage d'un accompagnement de qualité reconnu. **À noter toutefois :**

Le nouveau cas de recours est réservé aux **missions d'une durée minimale d'1 mois.**

S'il est plus simple d'utiliser ce recours « ETTi », les ETTi restent a priori juridiquement libres d'utiliser les autres cas de recours légaux.

Ce cas de recours n'appelant aucun décret d'application pour sa mise en œuvre, **les ETTi peuvent déjà s'en saisir !**

CAS LÉGAUX DE RECOURS À L'INTÉRIM

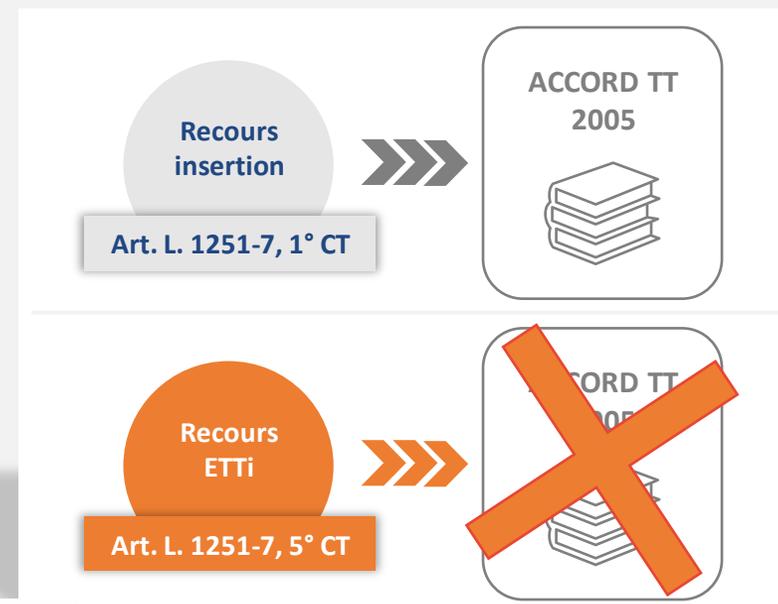
Art. L. 1251-6 Code du travail

Remplacement d'un/e salarié/e
Accroissement temporaire d'activité
Emplois saisonniers
Remplacement de dirigeant/e

Art. L. 1251-7 Code du travail

Insertion
Complément de formation pro
Formation pro / apprentissage
Travailleurs handicapés
ETTi

NEW



Soutenu par

Annexes financières

UN CADRE GÉNÉRAL POUR LA RECONDUCTION DES ANNEXES !

Nul doute que les structures devraient être – un peu – rassurées après la publication du récent **Décret n° 2023-1303 du 27 décembre 2023**. Son objet ? **Garantir, d’une année sur l’autre, la continuité du versement des aides financières aux SIAE** pour qui le passage à une année nouvelle rime souvent avec incertitude, voire angoisse. En effet, avant ledit Décret, pour régler cette question, il fallait attendre un arrêté, publié parfois tardivement, afin d’organiser ponctuellement, pour l’année en cours, la reconduction des annexes financières. Une solution au coup par coup relativement aléatoire, qui n’offrait pas beaucoup de visibilité donc.

Cette situation devrait a priori appartenir au passé puisque, prenant acte de cette période de flottement inconfortable pour les acteurs de l’insertion, le Gouvernement a innové en créant un cadre pour la reconduction des annexes !

En vertu de ce cadre flambant neuf, sont désormais inscrites dans le Code du travail les règles suivantes **applicables aux Ei, ETTi, ACI, AI et EA :**

Prolongation des annexes financières au-delà du terme de l’année sur laquelle elles portent jusqu’à signature d’un nouvel avenant annuel et, au plus tard, jusqu’à une date fixée par arrêté ne pouvant dépasser le 31 mai de l’année concernée.

Au-delà du 31 mai, en l’absence de signature d’un nouvel avenant, « le versement des aides financières est suspendu jusqu’à la conclusion de cet avenant. »

À défaut de signature d’avenant avant le 30 septembre, « les aides versées par l’Etat au titre de cette même année font l’objet d’une demande de reversement, qui tient compte des actions réalisées depuis le 1^{er} janvier conformément à la convention pluriannuelle. »

PMSMP



LES CONVENTIONS SUBISSENT UN LIFTING !

Un Décret du 27 décembre 2023 a allégé les conventions de PMSMP en en redéfinissant le contenu. À compter du 30 décembre 2023, il n’est plus besoin de renseigner par exemple la **forme juridique de l’organisme prescripteur ou de la structure d’accueil, ou l’adresse du ou de la bénéficiaire** de la PMSMP (pour retrouver l’ensemble des mentions de la convention, consultez le [nouvel article D. 5135-2 CT](#)).

Le nouveau modèle de convention sera publié par un arrêté à venir, qui en précisera par ailleurs les modalités de dépôt.

Garantie financière ETTi

Comme tous les ans, un nouveau texte est venu définir le montant minimum de la garantie financière exigée pour les Entreprises de travail temporaire pour l’exercice de leur activité.

Pour rappel, les ETTi sont également concernées par cette obligation de garantie financière.

143 871 € pour 2024

(Décret n° 2023-1308 du 28 décembre 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 »



Projet de loi « Immigration »

Après quelques épisodes à rebondissements, une version du projet de loi « Immigration » a été finalement adoptée le 19 décembre 2023. Fruit d’un compromis, le texte durcit les conditions d’entrée, de séjour et d’emploi des personnes étrangères. Il a été soumis le 26 décembre au Conseil constitutionnel dont la décision, très attendue, devrait être connue dans le courant du mois de janvier.

À l’heure où le Fil est rédigé, il ne s’agit encore que d’un **PROJET DE LOI**. Les mesures présentées ici ne préfigurent pas forcément celles qui verront le jour dans la version définitive de la Loi.

LA RÉGULARISATION POUR CAUSE DE TRAVAIL DANS DES MÉTIERS EN TENSION EST ENTERRÉE...

L’une des mesures-phare du projet initial était de permettre aux personnes, travaillant dans des métiers ou zones géographiques en tension tout en étant en situation irrégulière, de bénéficier d’une régularisation quasi-automatiquement. La mesure n’aura pas résisté aux tractations entre parlementaires. Dans la nouvelle version du texte, **la régularisation reste possible, mais au cas par cas et sans grande prévisibilité** : l’autorité préfectorale aura le dernier mot pour accorder ou refuser de délivrer un **titre de séjour exceptionnel, valide 1 an**, indépendamment du fait de savoir si la personne réunit les nombreuses conditions cumulatives pour solliciter sa régularisation. Par ailleurs, le titre octroyé le sera **sans autorisation de travail (!)**, celle-ci étant suspendue à la vérification de la réalité de l’activité prétendument exercée.



© Naeblys

DES SANCTIONS PLUS SÉVÈRES À L’ENCONTRE DES EMPLOYEURS

Le texte durcit également les sanctions prononcées contre les employeurs qui font travailler des personnes étrangères ne bénéficiant pas d’une autorisation de travail : **le montant de l’amende pénale est doublé**, passant de 15 000 € à **30 000 €**.

À noter en outre que la contribution spéciale de l’article L. 8253-1 CT (due par l’employeur en cas d’infraction) est remplacée par une **amende administrative**, sans changement de montant (5 000 fois le taux horaire du SMIC par étranger) ;

... L’ACCÈS IMMÉDIAT DES RÉFUGIÉS AU TRAVAIL AUSSI.

Selon les règles actuellement en vigueur, aucune embauche de demandeurs ou demandeuses d’asile n’est en principe possible pendant les 6 premiers mois (ce n’est que si la demande n’est toujours pas traitée au bout de ce délai qu’une demande d’autorisation de travail peut être déposée). Le projet initial proposait de déroger à la règle **en autorisant ces personnes à travailler dès leur arrivée sur le territoire, lorsqu’elles provenaient de pays à hauts risques** (établis par une liste).

De nature à favoriser et accélérer l’inclusion d’un public particulièrement fragile, **la mesure ne figure plus dans la version soumise à l’examen du Conseil constitutionnel**.



Quand on sait combien les règles en matière d’emploi de personnes étrangères sont aussi techniques que confuses, on ne saurait que trop **appeler les SIAE à la vigilance**. Pour rappel, **le Pôle juridique propose de vous éclairer dans ce maquis juridique. Parlez-en à votre fédération régionale si vous avez besoin d’un accompagnement ou simplement d’y voir plus clair !**

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 TITRES PLURIANNUELS PLUS RIGOREUSEMENT ENCADRÉS

Une carte de séjour pluriannuelle offre davantage de **visibilité** à son ou sa bénéficiaire de même qu'à l'employeur. Elle est aujourd'hui attribuée à l'issue d'un 1^{er} séjour d'une durée d'un an, lorsque la personne continue de respecter les conditions de délivrance du titre de séjour dont elle est titulaire, qu'elle prend activement part aux formations prescrites dans le cadre du contrat d'intégration républicaine et qu'elle ne constitue pas une menace pour l'ordre public. Le texte qui a été adopté par le Parlement **y ajoute de nouvelles conditions** :



Réussir un examen organisé à l'issue de la formation civique prescrite par l'Etat au titre de l'article L. 413-3 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et portant sur les valeurs, l'histoire, la culture et les Institutions républicaines (il faudra à la candidate ou au candidat obtenir une note au moins égale à celle fixée par un futur décret).



Justifier « d'un niveau de langue » lui permettant au moins de comprendre le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits dans un texte complexe, de communiquer avec spontanéité, de s'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande variété de sujets. »

UN ACCÈS RÉDUIT AUX PRESTATIONS SOCIALES...

Certaines prestations sociales ne seront plus versées qu'aux étrangers (hors UE) justifiant de **conditions renforcées**. Ainsi, allocations familiales et de rentrée scolaire, prestations spécifiques dépendance ou d'accueil du jeune enfant seront suspendues à une **résidence stable et régulière France depuis 5 ans** (au lieu de 6 mois) ou à une affiliation à un régime obligatoire de sécurité sociale au titre d'une activité professionnelle exercée en France d'une durée minimale de **30 mois**. Ces conditions ne seraient toutefois pas applicables aux réfugié/es, bénéficiaires de la protection subsidiaire, apatrides et titulaires de la carte de résident.

... AINSI QU'AU TRAVAIL INDIVIDUEL

La situation des entrepreneurs individuels varie aujourd'hui selon qu'ils sont ressortissants européens ou non ou qu'ils résident ou non en France. Ainsi, pour celles et ceux qui n'ont pas leur résidence en France, aucun titre de séjour n'est nécessaire, une simple immatriculation au RCS ou au Répertoire des métiers suffit.

Demain, en application du nouveau texte, le statut d'entrepreneur individuel ne serait plus accessible aux étrangers (hors UE) « *ne disposant pas d'un titre de séjour les autorisant à exercer sous ce statut.* »

DES FORMATIONS LINGUISTIQUES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le projet de loi prévoit la possibilité, pour les travailleurs étrangers dont le français n'est pas la langue maternelle, de **bénéficier, sur le temps de travail, d'actions de formation** leur permettant d'atteindre un niveau suffisant de connaissance et de maîtrise du français, déterminé par décret. Ces actions « *constituent un temps de travail effectif, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État, et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur pendant leur réalisation.* » Elles pourraient être proposées par l'employeur ou financées par le compte personnel de formation. Un **décret d'application** en fournirait tous les détails.

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 tests statistiques ou individuels pour lutter contre les discriminations

UNE PROPOSITION DE LOI

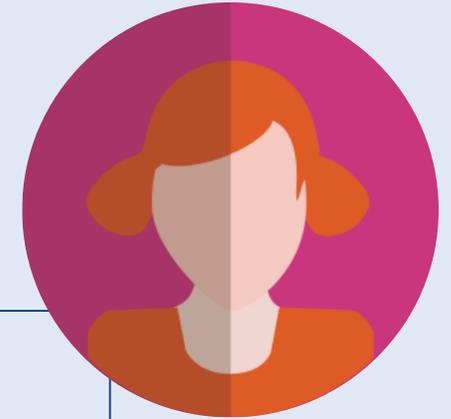
Une proposition de loi déposée par des députées et députés issus de la majorité vise à amplifier la pratique des tests de discrimination en vue de lutter plus efficacement contre les discriminations à l'emploi, aux financements, au logement, *etc.* Adoptée en 1^{re} lecture à l'Assemblée nationale, elle doit désormais être examinée par le Sénat.

S'il devait être définitivement voté, le texte mettrait en place deux formes de test :



Des tests individuels, sur demande = expérimentation de 3 ans au cours de laquelle les personnes s'estimant victimes d'une discrimination pourraient solliciter l'aide de la Délégation Interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT. Un service spécialisé de cette dernière les accompagnerait alors dans la réalisation de tests individuels, désormais autorisés par le Code pénal, consistant à s'adresser à l'entité prétendument coupable de discrimination, par exemple en déposant des candidatures à l'embauche dont certaines données (nom, adresse, sexe...) seraient modifiées. Les résultats de ces tests pourraient servir dans le cadre de procédures judiciaires et ouvriraient droit à réparation.

Des tests statistiques, à l'aveugle = ces tests consisteraient en un envoi massif de vrais ou faux profils auprès d'entreprises et d'organismes publics en vue d'analyser leur réaction. En fonction des résultats compilés, l'organisation testée serait alors accompagnée pour modifier son comportement. En cas d'inertie, les fruits du test pourraient être publiés selon le principe du « *name & shame* ».



Un nouveau droit pour les salariées

En principe, en présence d'un arrêt de travail « maladie », la règle est que les indemnités journalières ne sont versées qu'au terme d'un **décal de carence de 3 jours**. Par exception, cette règle ne s'applique pas en cas de prolongation d'arrêt de travail consécutif à une reprise d'activité, en cas d'affection de longue durée ou d'arrêt inhérent à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En application de la loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, une quatrième exception au délai de carence est ajoutée : ce délai est inopposable depuis le 1^{er} janvier aux **salariées victimes d'une interruption spontanée de grossesse** avant la 22^e semaine d'aménorrhée.

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 loi pour imposer le partage du profit dans les petites entreprises

Loi du 29 nov. 2023

Le 10 février 2023, un [Accord national interprofessionnel](#) a été négocié par les partenaires sociaux sur la thématique du **partage de la valeur au sein de l'entreprise**. Il l'a été à l'invitation du Gouvernement qui souhaitait avancer sur cette question. Une nouvelle étape a été franchie avec la **Loi du 29 novembre 2023**, qui transpose les dispositions de l'ANI et modifie en certains points le Code du travail.

Son article 5 en particulier mérite l'attention. Il met en place une **expérimentation** qui met à portée des **petites entreprises (à partir de 11 salarié/es)** un dispositif **obligatoire**.

APPLICATION EN 2025

En effet, dès lors que ces entreprises ont réalisé pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires et qu'elles ne sont pas déjà tenues de mettre en place un régime de participation, elles doivent, au choix :

Mettre en place un régime de participation ou un régime d'intéressement au titre de l'exercice suivant

OU abonder un plan d'épargne salariale

OU verser la prime de partage de la valeur créée par la Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Sont **exclus** du périmètre de l'expérimentation les **entreprises de 50 salarié/es et plus** (dans la mesure où celles-ci sont déjà soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation des salarié/es au résultat de leur entreprise) et les **entreprises individuelles**.

L'aide exceptionnelle « contrat pro » de 6 000 € est prolongée

Décr. du 29 déc. 2023

Le Gouvernement a décidé de maintenir et de prolonger jusqu'au 31 décembre 2024 l'aide exceptionnelle allouée aux employeurs recrutant des personnes en contrat de professionnalisation. Pour rappel, cette aide est versée à raison de contrats conclus :

- Par une **entreprise de - de 250 salarié/es** en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 et au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ;
- Par une **entreprise de 250 salarié/es et plus** en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ;
- Avec des **salarié/es de - de 30 ans** en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles ou pour la préparation d'une qualification professionnelle ;
- **À titre expérimental** afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement et comportant des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience.

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 est mobilisable pour l'obtention de tout permis de conduire, vraiment ?

Rappel



Dans le dernier Fil d'actus diffusé par la fédération (*Fil #17, juillet 2023*), il était fait mention du fait que la loi Houlié du 21 juin 2023 avait ouvert la possibilité d'utiliser le Compte personnel de formation pour financer une action visant à l'obtention de tout type de permis de conduire.

Si cette possibilité est théoriquement effective depuis le 1^{er} janvier 2024, encore faut-il connaître les conditions et modalités d'éligibilité au CPF de la préparation aux épreuves. Or le **texte d'application est toujours attendu...**

Santé au travail : le suivi des salariés opéré par des médecins de ville

Déc. du 27
déc. 2023

Pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et pallier le manque de médecins du travail dans certains territoires, un récent Décret **autorise des médecins non spécialistes en médecine du travail** (« médecins praticiens correspondants ») à **accomplir le suivi individuel** de l'état de santé des salarié/es **en lieu et place de la Médecine du travail**.

Cette mesure est accompagnée de **garde-fous** ; d'une part, les « MPC » doivent avoir validé une formation en santé au travail (100 heures minimum visant à l'acquisition de connaissances des risques et pathologies professionnels, des moyens de prévention, de traçabilité des expositions et de prévention de la désinsertion professionnelle) et, d'autre part, la Médecine du travail reste la seule à pouvoir par exemple proposer des mesures d'aménagement des postes de travail ou à déclarer un/e salarié/e inapte.



Tickets-restaurants : maintien du coup de pouce en 2024

Loi du 26
déc. 2023

Le Législateur a décidé de prolonger au-delà du 31 décembre 2023, pour une année, la mesure exceptionnelle autorisant les salariées et salariés à utiliser leurs titres-restaurants pour s'approvisionner en **produits alimentaires non directement consommables** (comme la viande, le riz ou les produits surgelés).

Pour information, sachez par ailleurs que la participation de l'employeur, exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 6,91 € en 2023, l'est désormais dans la limite de 7,18 € (au-delà, la contribution est réintégré dans l'assiette de calcul des cotisations).

JO 2024 : régime social des bons d'achat et cadeaux offerts aux salariés

URSSAF



Par un communiqué du 30 octobre 2023, l'URSSAF a fait connaître le régime des bons d'achat ou cadeaux en nature dont peuvent faire bénéficier aux salariées et salariés les employeurs ou comités sociaux et économiques (CSE) dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques. Ainsi, ces bons ou cadeaux seront exonérés de cotisations et contributions sociales si leur valeur, par salarié, est inférieure à 967 € et si les bons d'achat sont utilisés dans les boutiques officielles ou les cadeaux acquis auprès de boutiques ou sites officiels.

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 BREF : UN PEU DE JURISPRUDENCE EN DESSERT ?

Faute inexcusable de l'employeur & grosse fatigue du chauffeur

Cour de cassation,
16 nov. 2023

Un chauffeur-livreur, traversant des nuits agitées à cause de son enfant (on compatit...), avertit son employeur de son état de fatigue avancé, preuves à l'appui (attestations de collègues, ordonnance des urgences pédiatriques). L'employeur n'y entend rien et lui enjoint de prendre place à bord du véhicule qui ronronne déjà. Plus tard dans la journée, le drame survient : sur chaussée mouillée, la camionnette franchit une ligne continue à l'approche d'un virage et à une vitesse excessive et provoque un accident.

Condamné pénalement, le salarié en arrêt de travail tente de se retourner contre son employeur en reconnaissance de la faute inexcusable (ce qui lui ouvrirait droit à un supplément d'indemnisation). Les juges feront droit à sa demande : le bénéfice de la faute inexcusable est de droit **lorsque la victime de l'accident du travail a signalé à son employeur le risque qui s'est matérialisé**, d'autant plus lorsque le poste occupé par le salarié nécessite un **état de vigilance particulièrement soutenu** (comme c'est le cas ici).

Sanction exemplaire de propos racistes et sexistes d'un manager

Cour de cassation,
8 nov. 2023

« Vous êtes toujours grosse, êtes-vous sûre d'avoir accouché ? » « Vous vous comportez comme un macaque ! » « C'est parce que vous venez des îles que vous êtes aussi lent ? » Ce petit florilège de propos outrageants ayant été signalés à l'employeur, celui-ci a réagi sans délai en licenciant pour faute grave son directeur des ventes à qui ils étaient attribués.

Contestant le traitement dont il se disait victime, celui-ci a engagé une procédure devant les tribunaux. En vain : « les propos blessants à connotation raciste et sexiste, tenus par le salarié vis-à-vis de ses subordonnés les plus vulnérables, de nature à les impressionner et nuire à leur santé, constituent une **faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise** », tranchent les juges, renvoyant l'ex-salarié à sa responsabilité.

Rupture du contrat de l'apprenti hospitalisé

Cour de cassation,
15 nov. 2023

En vertu de l'article L. 6222-18 CT, « le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ». Mais la jurisprudence ajoute que **ce délai de 45 jours est suspendu en cas d'absence pour maladie de l'apprenti**, si bien que la rupture ne peut intervenir qu'au retour de celui-ci. En l'espèce, l'apprenti ayant été hospitalisé pour 4 mois quinze jours après la signature de son contrat d'apprentissage, l'employeur ne pouvait rompre le contrat pendant la période d'hospitalisation ; il ne pouvait être mis fin au contrat qu'une fois l'apprenti de retour dans l'entreprise.



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 »

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 »