



#19

FIL D'ACTUS JURIDIQUES

Juillet 2024

COMITÉS TERRITORIAUX DE L'EMPLOI, POEI, REPÉRAGE DES PERSONNES, ÉGALITÉ PRO... 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 »

Ne dites plus « CDIAE » mais « CSCDE »...

Au-delà de la transformation de Pôle emploi en France Travail, la Loi « Plein emploi » a également procédé à « la refonte des modalités d'action des acteurs de l'écosystème de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion ». L'objectif affiché étant de répondre plus efficacement aux enjeux des territoires, de parvenir à une « plus grande territorialisation des politiques de l'emploi » ainsi que de pouvoir s'appuyer sur une meilleure coopération entre les membres du réseau France Travail (motifs du projet de loi).

Ce second axe a connu son aboutissement avec un [décret daté du 18 juin 2024](#). Il entérine la disparition des CDIAE et **introduit en leur lieu et place des « Commissions spécialisées »** auprès des **nouveaux comités départementaux pour l'emploi**. Ces « CSCDE » auront notamment pour rôle d'élaborer un plan d'action pour l'IAE, de veiller à la cohérence entre l'ensemble des dispositifs visant à l'insertion des personnes et de rendre des avis concernant les demandes de conventionnement IAE et de FDI (art. R. 5311-26 du code du travail).



CLE*

CLI**

CSCDE



Et c'est pour quand tout ça ?

L'entrée en vigueur du décret est fixée au **1^{er} juillet**. Mais l'installation de ces instances ne devrait pas remettre en question la mise en place des bourses aux postes ouvertes sur certains territoires.

* **Comité local pour l'emploi** (niveau infra-départemental, défini selon les besoins par le préfet de département)

** **Comité local interdépartemental** (défini selon les besoins par les préfets de département)



À lire le texte, **les réseaux de l'IAE ne sont pas membres de ces instances mais y seront invités** afin de partager leurs regard et expertise, sans disposer de droit de vote. La fédération continuera donc d'y jouer son rôle d'expert écouté de l'insertion, reconnu par l'Etat.

Soutenu par



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle



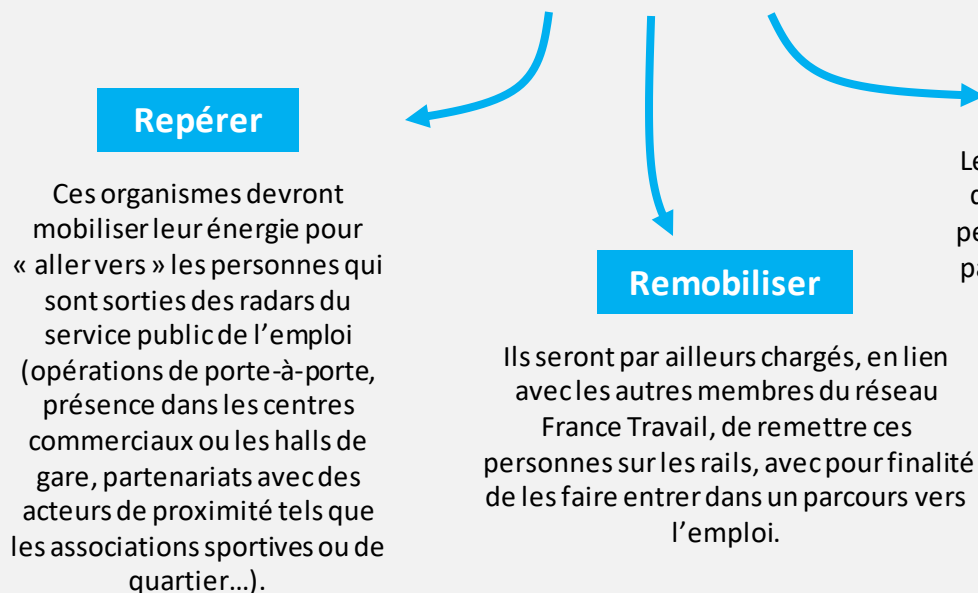
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »

Améliorer le repérage et remobiliser les publics les plus éloignés de l'emploi

Dans le cadre de la réforme du service public de l'emploi opérée par la Loi « Plein emploi », le Législateur a créé une nouvelle catégorie d'acteurs dans le réseau France travail, aux côtés notamment des Missions locales et de Cap emploi : les **organismes chargés du repérage et de l'accompagnement spécifique des personnes les plus éloignées de l'emploi**. Ils sont régis par les articles L. 5316-1 et suivants du Code du travail.

De nouveaux acteurs spécifiquement dédiés au public en rupture

Pourquoi ces organismes ? Ils sont nés de la volonté de **réduire la distance entre les personnes les plus vulnérables et le service public de l'emploi** et les dispositifs d'accompagnement qui pourraient être mobilisés à leur profit mais ne le sont pas toujours dans les faits. Il s'agit donc de répondre au problème de repérage de ce public par les acteurs de l'emploi et de l'insertion. Comment ? Via des appels à manifestation d'intérêt (AMI) qui commencent déjà à être diffusées par les DREETS.



Repérer

Ces organismes devront mobiliser leur énergie pour « aller vers » les personnes qui sont sorties des radars du service public de l'emploi (opérations de porte-à-porte, présence dans les centres commerciaux ou les halls de gare, partenariats avec des acteurs de proximité tels que les associations sportives ou de quartier...).

Remobiliser

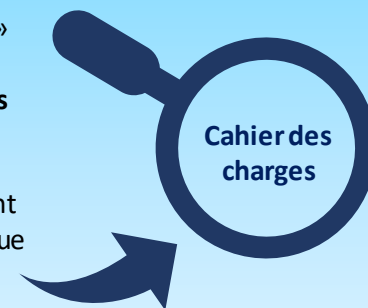
Ils seront par ailleurs chargés, en lien avec les autres membres du réseau France Travail, de remettre ces personnes sur les rails, avec pour finalité de les faire entrer dans un parcours vers l'emploi.

Accompagner

Les OCRAS viseront enfin la définition d'un parcours et d'objectifs avec les personnes prises en charge, en vue de parvenir à une insertion durable dans l'emploi.

L'article L. 5316-2 CT précise que, pour accomplir leurs missions, les « OCRAS » signeront avec l'Etat une **convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens**

Ils doivent par ailleurs répondre aux conditions d'un **cahier des charges** dont on connaît maintenant la teneur puisque l'arrêté chargé de le publier vient de paraître au *Journal officiel* du 4 juillet.



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 nouvelle POEI a débarqué

La Loi pour le Plein emploi du 18 décembre 2023 a redessiné les contours de la Préparation opérationnelle pour l'emploi individuelle. Un [décret de juin 2024](#) a parachevé la réforme du dispositif en précisant certaines des nouvelles pierres posées par la loi.

« POE », « POEI », « POEC » : QUÉSACO ?

La Préparation opérationnelle pour l'emploi (POE) est une aide de France Travail au financement d'une **formation préalable à l'embauche de certaines personnes** (formation destinée à acquérir les fondamentaux du poste à occuper). Elle peut être individuelle (I) ou collective (C).

Ce que dit la loi (art. L. 6326-1 CT)

La POEI permet à un demandeur d'emploi, à un travailleur handicapé employé dans l'une des entreprises adaptées (...) ou à un salarié recruté en CUI ou en CDDi « de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'opérateur France Travail (...). La formation est dispensée avant l'entrée dans l'entreprise. »

Ce que dit le décret (art. D. 6326-1 CT)

A l'issue de la POEI, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :

- Un CDI ou un CDI intérimaire
- Un contrat pro ou un contrat d'apprentissage d'une durée minimale de 6 mois
- Un CDD d'une durée minimale de 6 mois
- Un CDD conclu pour un emploi saisonnier d'une durée minimale de 4 mois
- Un ou plusieurs contrats de mission d'une durée totale d'au moins 6 mois dans les 9 mois suivant la formation.

LA POEI S'OUVRE À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES

Dans sa version antérieure, la POEI était réservée aux seuls demandeurs d'emploi et salariés en contrats aidés (CUI) ou en insertion. Depuis le 1er janvier 2024, il est également ouvert aux travailleurs handicapés.

POEI & IAE : ÇA MATCHE OU ÇA MATCHE PAS ?

2 enseignements sont à tirer des textes :

- 1 Parmi le public éligible, la loi cible les salariés en CDDi mais non les **intérimaires des ETTi, qui** ne semblent donc pas concernés.
- 2 La liste des contrats conclus en fin de POEI tend à faire d'abord de celle-ci un outil vers une sortie durable vers l'emploi. Mais **exclut-elle les embauches en CDDi ou en contrat de mission ETTi ?** On ne saurait être catégorique, mais cela ne paraît pas si sûr.



Contrat pro & apprentissage : de nouvelles conditions de prise en charge à venir

Décret 28 juin 2024



Après qu'un décret du 27 avril a supprimé, au 1^{er} mai, l'aide exceptionnelle de 6 000 € versée à l'embauche de contrats pro (cf. *Nouvelles du Pôle #2*, mai 2024), un autre texte est venu compléter les règles en la matière. Ce nouveau décret **définit notamment de nouvelles conditions pour la prise en charge des solutions d'alternance.**

Ainsi, si l'OPCO découvre lui-même ou par un tiers (Administration, autre OPCO) l'existence d'une décision administrative qui fait obstacle à ce que l'entreprise accompagne un apprenti ou un salarié en contrat pro, ou que l'organisme de formation ne dispose pas des habilitations pour préparer la certification visée ou qu'il n'est pas certifié Qualiopi, il refusera la prise en charge financière (l'OPCO a par ailleurs l'obligation de vérifier lui-même l'ensemble de ces conditions).

Dernier détail à noter, d'importance : ces dispositions seront **applicables à partir du 1^{er} août !**

CPF : mise en place d'un « reste à charge » pour les salarié.es

Décret 29 avril 2024

En vertu d'un décret publié le 30 avril dernier, **il est désormais exigé des salarié.es qui mobilisent leur CPF qu'ils participent au financement de la formation qu'ils ou elles visent.** Le texte, qui est applicable depuis le 2 mai, précise le montant de ce reste à charge : **100 €** (forfait susceptible d'être par ailleurs révisé annuellement).

En outre, le nouvel article R. 6323 CT issu du décret précise qu'**un tiers** (on pense en premier lieu à l'employeur) **peut prendre en charge ce montant** (dans ce cas, par décision unilatérale ou accord d'entreprise).

Le reste à charge est-il opposable aux salarié.es en insertion ? On ne sait pas encore...

Si certaines catégories de personnes sont expressément exclues de la mesure (par exemple, celles en situation d'invalidité entamant une reconversion), on sait que les **demandeurs d'emploi** n'auront pas non plus à assumer ce reste à charge.

Quid toutefois des personnes accompagnées par les Ei et ETTi, par ailleurs inscrites auprès de France Travail ? La question se pose et toutes les interprétations sont possibles (on attend toujours une clarification sur ce point; *wait and see*, donc).

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 nouvelle aide à la garde d'enfants au champ élargi

Instruction
France Travail
30 mai 2024

Afin de soutenir les parents célibataires et de les aider à rechercher un emploi, une aide à la garde d'enfants pour parents isolés demandeurs d'emploi (**AGEPI**) avait été mise en place, versée par Pôle emploi.

L'AGEPI manquait toutefois en partie sa cible car **elle ne profitait alors qu'aux parents isolés**. Bonne nouvelle ! France Travail a redéfini les contours de son aide, désormais baptisée Aide à la garde d'enfants (**AGE**), **en ne la faisant plus dépendre de la condition de parent célibataire**.

A noter par ailleurs France Travail en a profité pour **modifier d'autres conditions de versement** de l'aide. Ainsi, l'AGE est accordée aux demandeurs d'emploi qui s'engagent à suivre une **formation d'une durée supérieure ou égale à 40 heures** ou ont la possibilité de signer un **CDD ou un contrat d'intérim d'une durée minimale de 28 jours calendaires** (contre 3 mois auparavant).



Etude DREES,
5 mars 2024

« Quand un parent est plus éloigné de l'emploi que l'autre, c'est la mère dans 5 cas sur 6 ».

1 femme sur 3 à temps partiel l'est pour une raison de garde d'enfant (contre 1 homme sur 20).

Lien entre catégorie sociale et rôle dans lequel sont enfermées les femmes-mères (les cadres accèdent plus facilement à l'emploi et bénéficient d'un plus grand investissement des pères dans la sphère familiale).

Tristes constats pour l'(in)égalité professionnelle

Coup sur coup, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) et Haut conseil à l'égalité (HCE) dressent un **bilan pour le moins décevant de la situation** de l'égalité entre les femmes et les hommes. Signe qu'au-delà des belles intentions affichées, les habitudes sont tenaces et qu'il reste encore beaucoup de chemin à accomplir pour rompre définitivement avec elles...

Rapport HCE,
7 mars 2024

Le HCE relève que la mise en place de l'index égalité n'a pas conduit à réduire l'écart entre rémunérations mais lui reconnaît le (maigre) avantage d'avoir permis une prise de conscience. Parmi les recommandations qu'il émet, deux se détachent selon nous : intégrer de nouveaux indicateurs sur le temps partiel et les bas salaires et conditionner l'accès aux marchés publics aux entreprises qui obtiennent un résultat satisfaisant à l'index (cette dernière proposition, intéressante, suppose toutefois de disposer d'un index fiable en toutes circonstances...).

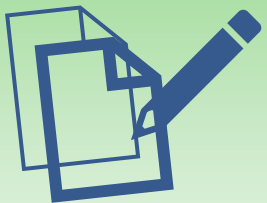
CSE : un mode d'emploi pour inviter les syndicats à négocier le PAP

La mise en place des Comités économiques et sociaux dans les entreprises s'est accompagnée de petits couacs que les organisations syndicales ont remontés : alors que celles-ci doivent, en vertu de la loi, être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) en amont des élections professionnelles, **de nombreuses lettres d'invitation comportaient des mentions imprécises** et des défauts ne permettant pas aux syndicats de jouer correctement leur rôle.

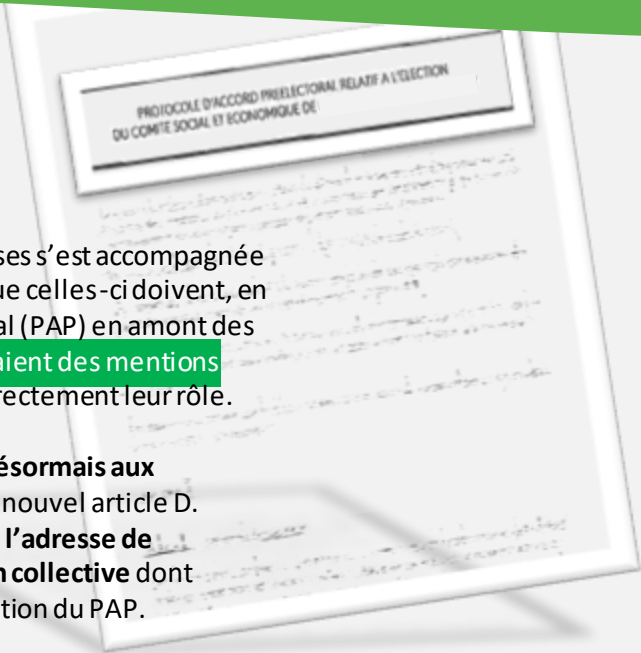
Un [décret du 6 juin 2024](#) vient remédier à ces difficultés **en imposant désormais aux employeurs des mentions obligatoires dans le courrier d'invitation**. Le nouvel article D. 2314-1-1 CT prescrit ainsi que la lettre doit a minima indiquer **le nom et l'adresse de l'employeur**, la **désignation de l'établissement** concerné, la **convention collective** dont relève l'entreprise ainsi que les **lieu, date et heure** fixés pour la négociation du PAP.

Information des salarié.es : des modèles sont mis à la disposition des employeurs

Le Fil d'actus #18 s'en était fait l'écho : depuis le 1^{er} novembre 2023, l'information des salarié.es a été **renforcée** (même si, dans leur ensemble, les règles prises en application du droit de l'UE ne modifient pas énormément de choses dans la pratique française).



Malgré tout, **dans une logique de simplification**, le Gouvernement a publié le 16 juin dernier un **arrêté** ayant pour objet de **mettre à disposition des entreprises cinq modèles de documents d'information**, annexés à l'arrêté en question. Nous renvoyons essentiellement les personnes intéressées à consulter les **annexes 2** (modèle de document regroupant les 8 informations principales à délivrer sous 7 jours) **et 3** (modèle regroupant les 6 informations principales à délivrer sous 30 jours)



ETTi : le coût des AT-MP sera mieux partagé avec l'EU !

Les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en intérim vont changer ! En effet, un [décret du 5 juillet](#) prévoit une **nouvelle répartition du coût financier entre ETT(i) et EU** : 1/ la prise en charge, par les EU, ne sera plus seulement limitée aux AT-MP entraînant un décès ou une incapacité permanente $\geq 10\%$ et 2/ ce coût sera équitablement partagé entre les deux entreprises (50/50).

La mesure entrera en vigueur pour la détermination des cotisations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles à compter de **l'année 2026**.

Les règles de l'assurance chômage prolongées jusqu'à fin juillet

Alors que l'on pensait que le Gouvernement prolongerait les règles applicables à l'indemnisation des demandeurs d'emploi jusqu'à l'automne, au soir des résultats du 1^{er} tour des Législatives, le Gouvernement a fait savoir que **la réforme était suspendue**. Un [décret](#) a été pris dans la foulée de cette annonce **pour permettre la mise en œuvre des règles d'assurance chômage jusqu'à la fin du mois de juillet**, laissant le futur nouveau Gouvernement décider de la suite et des orientations à donner à une prochaine réforme.

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 »

Propreté et reprise de personnel : attention à l'affectation du personnel

Cour de
cassation,
15 mai 2024

Le fameux article 7 de la Convention collective nationale « Propreté » fait encore parler de lui. On sait que cette disposition impose à l'entreprise qui remporte un marché de reprendre le personnel de l'entreprise sortante. Mais elle ne le fait pas à n'importe quelle condition, la situation dépendant notamment de la catégorie de salariés et de l'affectation de ces derniers. C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation.

En l'occurrence, une salariée d'une entreprise de propreté qui venait de perdre un marché, relevant de la catégorie « agent de maîtrise », travaillait sur plusieurs sites. A bon droit, le nouvel adjudicataire s'est opposé à la reprise de son contrat de travail au motif qu'elle n'était pas exclusivement affectée au site correspondant au marché repris. Les juges en ont dès lors conclu que la travailleuse était restée salariée de l'entreprise sortante et ont enjoint celle-ci de la réintégrer dans ses effectifs.

Étudiant étranger et salarié : attention au plafond d'heures

Cour de
cassation,
22 mai 2024

En l'état actuel de la loi, un étudiant étranger, titulaire du titre de séjour adapté à sa situation, est autorisé à travailler sans que l'employeur n'ait à solliciter au préalable une autorisation de travail. Toutefois, l'article R. 5221-26 précise que son activité, accessoire par nature, ne peut dépasser « la limite d'une **durée annuelle de travail égale à 964 heures** ».

Comment apprécier cette durée-plafond ? Des juges de cour d'appel ont pensé que la règle imposait dès lors une durée de travail maximale de 18 heures par semaine (964/52) et que ce plafond hebdomadaire ne devait jamais être dépassé, lui non plus.

Erreur, corrige la Haute juridiction : **le plafond est un plafond annuel, libre à l'employeur d'adapter le temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise et des périodes de disponibilité du salarié** (vacances d'été)... pourvu que, sur l'année, celui-ci ne travaille pas plus de 964 heures.

Succession de CDD : mise au point de la Cour

Cour de
cassation,
19 juin 2024

Un employeur a appliqué une période d'essai à la suite de l'embauche en CDI d'une salariée qui venait d'enchaîner 3 CDD dans son établissement. Il a cherché à s'en justifier en prétendant qu'entre le 2^e et le 3^e CDD, un délai d'un mois s'était écoulé et que la signature du CDI était intervenue 4 jours après la fin du dernier CDD. Selon lui, dans ces conditions, il y avait lieu de ne pas retrancher la durée pendant laquelle la salariée était en CDD de la période d'essai prévue en cas de CDI.

La Cour ne penche pas en sa faveur. Elle note surtout que la salariée avait exercé chaque fois les mêmes fonctions, « *ce dont il résultait que la même relation de travail s'était poursuivie avec l'employeur depuis le (1^{er} CDD) et qu'ainsi la durée des trois CDD devait être déduite de la période d'essai* ».



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 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 »