

#20

FIL D'ACTUS JURIDIQUES



Janvier 2025

AIDE AU POSTE, EITI, MISE EN PLACE DE FRANCE TRAVAIL, PRIME « SEGUR », ET SI ON FAISAIT LE POINT ?



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale



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 »

Aide au poste : revalorisation 2024 et montant 2025

Un [arrêté](#) du 4 décembre 2024 acte la revalorisation du montant de l'aide au poste pour les deux derniers mois de l'année 2024 (pour prendre connaissance des montants à **Mayotte**, cliquez [ici](#)).

Structures	Montant 2024 de janvier à octobre	Montant 2024 à compter du 1 ^{er} novembre
Ei	12 218€	12 459€ (+2%)
Ei Contrat Passerelle	2 330€	2 376€ (+2%)
ETTI	4 688€	4 781€ (+2%)
AI	1 588€	1 619€ (+2%)
ACI	23 458€	23 921€ (+2%)
EITI	6 433€	6 570€ (+2%)

ET POUR 2025 ?

Le même arrêté détermine également le montant de l'aide au poste allouée pour l'année 2025 **aux EI : 13 304€**.



Nouveauté : le montant 2025 est défini sur la base des heures rémunérées (1820 heures) et non plus en regard des heures travaillées (1505 heures) comme cela était le cas auparavant. Une modification qui s'impose pour aligner les données enregistrées dans la DSN (base 1820 heures) avec celles déclarées à l'ASP (base 1505 heures) et rendre opérationnelle la passerelle entre DSN et ASP (si vous souhaitez plus d'infos sur le sujet, lire l'encadré ci-contre).

ASP et DSN : où en est-on ?

Dans un effort de simplification, une bascule des données de la DSN vers l'ASP est organisée de façon progressive depuis le 1^{er} janvier 2025. Les structures qui, à cette date, sont mûres pour cette mesure, bénéficieront de cette bascule (sachant qu'il reste possible de compléter les données ou de les corriger manuellement, selon la même logique qu'une déclaration d'impôts préremplie).

Concernant les structures qui ne sont pas prêtes pour le changement, elles peuvent choisir tout au long de l'année, mais une seule fois, de sortir du dispositif et de continuer à déclarer les heures à l'ASP de la même manière qu'elles le faisaient en 2024.

Des questions ?



La fédération organise des **sessions de décryptage en ligne** **les mardi 14 (12h) et vendredi 17 janvier (8h30)**.
Venez et posez vos questions !

Un nouveau cadre réglementaire pour les EITI

Lancée en 2018, l'expérimentation d'une forme originale d'accompagnement de personnes en insertion (TI) a donné naissance à une nouvelle structure dans le paysage de l'IAE : l'EiTI, ou Entreprise d'insertion par le travail indépendant. Si la formule a vite rencontré un succès, elle a aussi connu quelques limites. En cause un cadre juridique relativement lapidaire, sans compter certaines difficultés non anticipées par l'Etat – excusables, s'agissant d'une expérimentation. Un **décret publié au Journal officiel le 31 décembre 2024** (et donc entré en vigueur) opère donc, de ce point de vue, un toilettage bienvenu.

QUE CHANGE LE TEXTE ?

Une définition plus précise de l'EiTI...

La mission de l'EiTI se résumait jusqu'ici à « *donner accès à une activité professionnelle* » aux TI accompagnés « *afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.* » L'essentiel était dit certes, mais cela demeurait toutefois excessivement sobre. En l'absence de critères plus fins, impossible de mesurer vraiment le rôle joué par la structure.

C'est chose en partie rectifiée puisqu'**en vertu du décret, l'EiTI est maintenant définie comme une structure qui accompagne les travailleurs indépendants « dans le développement et la pérennisation de leur activité afin d'assurer leur autonomie professionnelle et financière dans le cadre d'une activité indépendante ou, à défaut, dans le cadre du salariat. »**

3 éléments nouveaux affleurent donc désormais :

1

Développement d'une activité pérenne

2

Atteinte d'une autonomie pro et financière

3

Salariat envisagé comme sortie positive

Lire le décret

... doublée d'une définition plus complète de l'accompagnement des TI en insertion...

Sur ce terrain aussi on restait auparavant sur notre faim. Accompagner oui, mais comment ? Les textes restaient courts. Mais ça, c'était avant, puisqu'en vertu du décret du 30 décembre, **l'accompagnement par l'EiTI repose maintenant clairement sur 3 piliers :**



Accompagnement social

= ADN de l'IAE



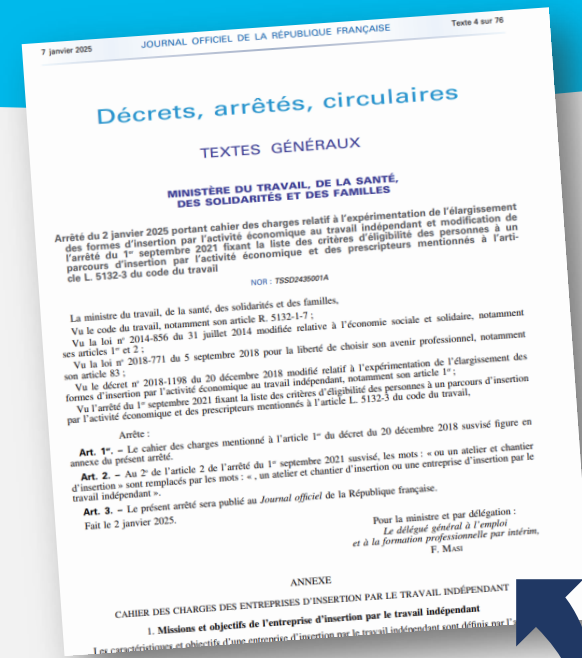
Accompagnement professionnel

= acquisition de compétences



Accompagnement commercial

= mise en relation avec des clients



Cliquez ici pour accéder au cahier des charges !

... et d'un cahier des charges, véritable nouvelle bible de l'EiTI.

La clarification du rôle et des missions de l'EiTI passe enfin par un cahier des charges qui vient d'être publié par arrêté ministériel le 7 janvier.

Ce précieux document précise notamment les obligations des EiTI.

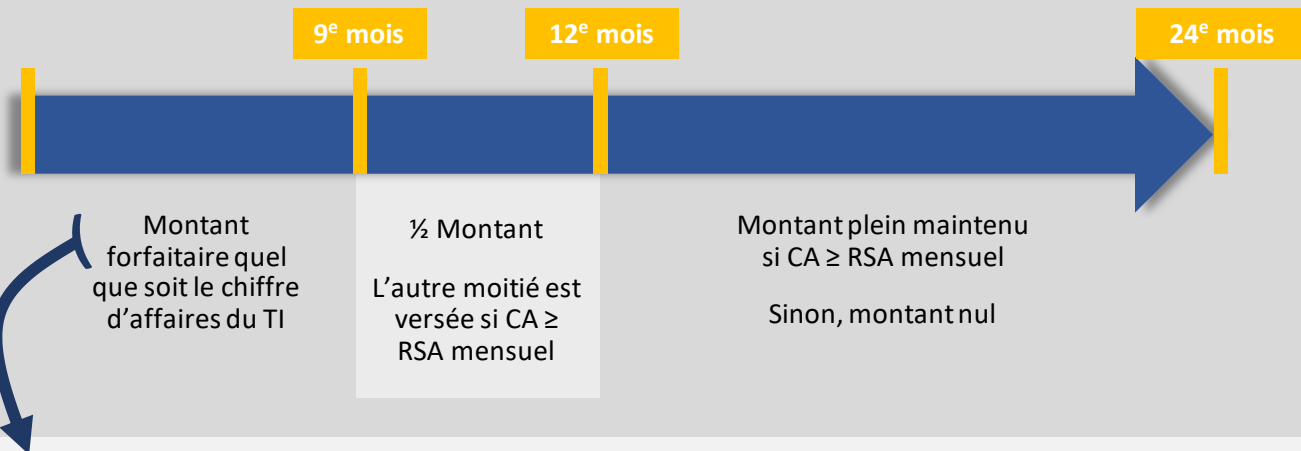
Ainsi doivent-elles **examiner le projet des personnes candidates à l'accompagnement en amont de celui-ci, puis réaliser un diagnostic socio-professionnel tenu à jour.** Elles sont également tenues de **mettre en œuvre des moyens nécessaires et adaptés, ce qui implique de dédier un nombre suffisant de permanent/es à cet accompagnement ainsi que de s'assurer que les compétences et savoir-faire de ces permanent/es sont en adéquation avec leur mission.**

Un nouveau cadre réglementaire pour les EITI (suite)

De nouvelles modalités de versement de l'aide financière

Au-delà de l'aspect « Définition de l'EITI et de ses missions », un autre volet d'importance a fait l'objet de l'attention de l'Etat. En effet, c'est **toute la mécanique de l'aide financière allouée aux EITI en tant que SIAE qui a été revue en profondeur.**

Le décret introduit **3 séquences** pour le versement mensuel de celle-ci, séquences assorties de **conditions particulières** :



LE MONTANT, QUEL MONTANT ?

Contrairement aux autres SIAE, E exceptées, qui restent dans l'attente, les EITI connaissent déjà le montant de l'aide susceptible de leur être versée mensuellement en 2025 ([arrêté du 2 janvier 2025](#)) :

450 €
340 € à Mayotte

Par ailleurs :

- Le TI doit être **immatriculé depuis 3 ans maximum** et ne pas employer de salarié/es ;
- Le montant de l'aide est **revalorisé annuellement** en fonction de l'évolution du SMIC.



2 DERNIÈRES CHOSES À CONNAÎTRE

(et vous serez incollable sur les EITI)

- 1 Par dérogation à ce schéma par séquences, il restera possible de bénéficier de l'aide « *lorsque la moyenne mensuelle du chiffre d'affaires réalisé sur un trimestre civil par un travailleur indépendant à partir des mises en relation effectuées par l'entreprise d'insertion par le travail indépendant est au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active* ».

Exemple (montant RSA : 635,70 €)

CA avril	CA mai	CA juin	CA moyen
250 €	980 €	1210 €	813,33 €

- 2 **C'EST BIEN JOLI, CE SCHÉMA EN 3 SÉQUENCES, MAIS COMMENT FAIT-ON AVEC LES TI DÉJÀ SOUS CONTRAT AVEC L'EITI ?**

Pas de panique ! Le décret a réponse à tout – ou presque : pour ces TI, ce nouveau mode de versement de l'aide est bien applicable et les périodes successives sont normalement décomptées à partir de la date de début du contrat.

En pratique toutefois, l'aide financière continuera d'être versée à l'EITI pendant les 6 premiers mois de 2025, soit jusqu'au 30 juin. Traduction : le nouveau système entrera pleinement en vigueur pour ces TI accompagnés à partir de juillet 2025.



REFERENTIEL EMPLOI ACTIVITES COMPETENCES
DU TITRE PROFESSIONNEL
Encadrant technique d'insertion

Niveau 4



©AndreaPiacquadio

Révision du titre professionnel d'encadrant technique d'insertion

Pour l'essentiel, le [nouveau référentiel](#) fait évoluer le métier d'ETI vers une **meilleure prise en compte des spécificités du public IAE et des enjeux du développement durable**.

Si « *les fondamentaux du métier restent inchangés* », des exigences relatives à la connaissance des publics ont été introduites pour faire face à l'augmentation des situations de précarité et aux **problématiques propres à certaines catégories de personnes** (handicap, réfugiés, mobilité...).

De même, un 1^{er} niveau de connaissance sur les dispositifs **AFEST** ainsi qu'une prise en compte des **gestes éco-responsables** (utilisation de l'eau et de l'énergie, tri, recyclage...) et de la contribution à la mise en œuvre de la **politique RSE de l'entreprise** sont des compétences maintenant intégrées à la nouvelle version du référentiel.

Garantie financière ETTI



Comme chaque année en janvier, l'Etat redéfinit le montant minimum de la garantie financière permettant aux ETT d'exercer leur activité conformément à la loi.

Pour 2025, ce montant vient d'être arrêté. Il est de

148 475 €

Auto-prescription et EITI

Vous pensiez en avoir fini avec les EITI ? Erreur ! L'arrêté du 2 janvier ne s'est pas contenté de publier le précieux cahier des charges auquel les EITI devront désormais répondre : il a également modifié une disposition de l'arrêté qui encadre les modalités de l'auto-prescription par les SIAE.

En clair, en vertu de ce texte et à compter du 8 janvier 2025, les EITI pourront auto-prescrire le public qu'elles se proposent d'accompagner. Pour ce faire, **elles seront traitées comme les Ei et les ACI et vérifier que les candidates et candidats répondent à 3 des critères complémentaires définis à l'annexe 2** (senior, jeune, DDE, handicap, réfugié, QPV, ZRR...).



#FranceTravail – Les nouvelles modalités d’inscription et d’accompagnement des demandeurs d’emploi sont connues

Il manquait encore quelques pierres à l’édifice voulu par le Législateur à la suite de l’adoption de la Loi « Plein emploi » et de la création de l’opérateur France travail. C’est à cet ouvrage ambitieux que s’attèlent deux décrets parus au *Journal officiel* à la toute dernière journée du mois de décembre.



[Décret n° 2024-1242 du 30 décembre 2024](#) relatif à l’inscription, à l’orientation et au contrat d’engagement des demandeurs d’emploi

[Décret n° 2024-1244 du 30 décembre 2024](#) relatif aux délais d’orientation et d’accompagnement des demandeurs d’emploi

INSCRIPTION



Personnes en recherche d’emploi

Démarche individuelle = Inscription en ligne, voire auprès de France travail avec l’assistance d’un opérateur

Bénéficiaire RSA

Inscription automatique par France travail une fois la demande d’allocation déposée

Jeunes suivis par les Missions locales + Personnes handicapées suivies par CAP Emploi

Inscription à la demande de l’organisme d’accompagnement



A noter que, pour les BRSA et les jeunes accompagnés par les Missions locales, le fait qu’ils ne procèdent pas au renouvellement de leur demande d’emploi auprès de France travail ne suffit pas à les considérer comme désinscrits.



A noter par ailleurs **2 nouvelles catégories administratives de demandeurs d’emploi** (arrêté du 30 décembre 2024) :

- **Cat. 9** → personnes en parcours à vocation d’insertion sociale, rencontrant des difficultés faisant obstacle à leur engagement dans une démarche d’emploi (santé, logement, mobilité, garde d’enfants...).
- **Cat. 10** → bénéficiaires RSA (ou personnes dont la demande est en cours d’instruction ou a été rejetée) « lorsque ces personnes ne sont pas déjà inscrites sur la liste des demandeurs d’emploi au 31 décembre 2024 et sont en attente de la signature du contrat d’engagement ».

ORIENTATION

A compter de la date à laquelle la décision d’orientation est prise, un **délai d’1 mois** court pour signer le contrat d’engagement introduit par la loi « Plein emploi » avec la personne inscrite.

Ce contrat sera établi selon un modèle préparé par France travail.

Conformément à l’ambition affichée initialement par le Gouvernement, le contrat d’engagement deviendra **l’unique support de l’accompagnement des DDE à compter de 2027** (il se substituera donc progressivement à tous les autres dispositifs ou contrats).

Extension du SEGUR : faut-il verser la prime ?

L'extension, à la faveur d'un arrêté daté du 5 août 2024, d'un accord conclu par la branche Associative, Sociale et médico-Sociale (BASS) a semé le trouble parmi les acteurs associatifs, de l'insertion et du social, pour qui elle est de nature à générer des coûts que ce monde, déjà fragilisé par les coupes réalisées par l'Etat et les collectivités, n'était pas nécessairement préparé à supporter.

LE CONTEXTE

Le Ségur de la santé est un cycle de négociations ouvert en pleine crise du Covid et ayant conduit à une revalorisation salariale du personnel des hôpitaux publics et des EHPAD. Cette initiative a fait tache d'huile et le secteur privé lui a emboîté le pas pour aboutir à la signature d'accords dans le domaine social. Parmi ces accords figure **celui conclu en juin 2024**, pour la Branche « BASS », qui prévoit le versement d'une **prime mensuelle d'un montant de 238€ bruts**.

Cet accord a été étendu en août, ce qui a rendu obligatoire la prime « Ségur », depuis l'été, pour tous les employeurs relevant de la branche et du champ d'application de l'accord.

ET LES EI DANS TOUT ÇA ?

S'agissant des Ei et des ETTi, elles devraient être épargnées par la mesure, et ce à double titre :

- 1 La branche dont une structure relève est **déterminée par référence à son activité principale**. Or l'activité principale d'une Ei est en principe rattachée au secteur économique (espaces verts, restauration, service à la personne, propreté, BTP...). Quant aux ETTi, elles ont incontestablement pour activité principale la mise à disposition de personnel.

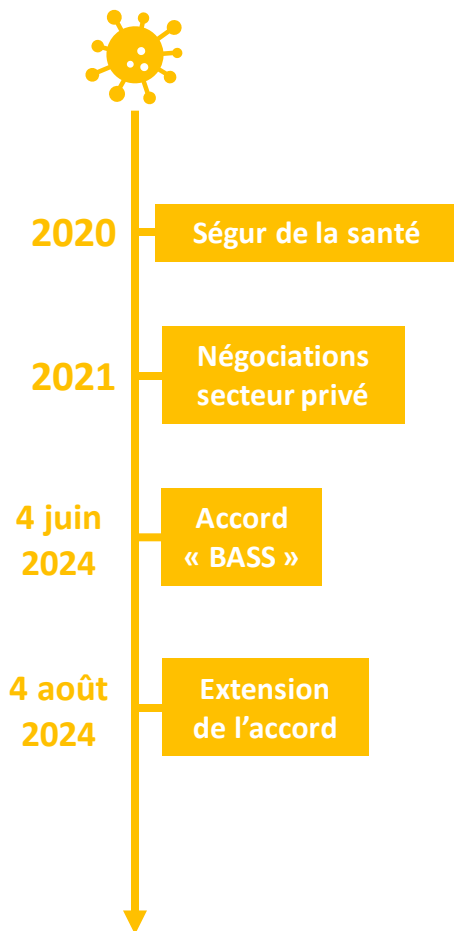


- 2 Le champ d'application de l'accord du 4 juin 2024 est circonscrit : le texte s'applique aux **établissements « à but non lucratif »**. Or les Ei et les ETTi sont, dans leur grande majorité, des entreprises commerciales qui, en complément de leur but d'utilité sociale, poursuivent par nature un but lucratif.

Par conséquent, sauf à ce qu'une structure applique déjà, à tort ou à raison, les accords collectifs de la branche « BASS », on ne devrait pas pouvoir considérer que les Ei et ETTi sont concernées par les dispositions de l'accord du 4 juin 2024.

ET LE CODE NAF ?

La branche BASS est délimitée par référence à une multitude de codes NAF, dont **ceux commençant par 88.xxx** (champ « Action sociale »). **L'INSEE peut avoir attribué à des Ei**, au moment de leur création, **l'un de ces codes**. Faut-il s'en inquiéter ? A priori, non : le code NAF n'a qu'une incidence limitée, **ce qui compte reste l'activité principale réellement développée par l'entreprise**. Cela étant, on ne saurait que suggérer aux structures concernées de profiter de l'occasion pour **demander à l'INSEE la rectification du code** afin de bénéficier du code NAF rattaché au secteur d'activité dont elles dépendent vraiment.



CDI employabilité : c'est reparti pour un tour !

Issu de la Loi « Avenir » de 2018, le CDI employabilité (CDIE) expérimente une **nouvelle forme de mise à disposition de salarié/es rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle par les entreprises de travail à temps partagé**. Alors que l'expérimentation, qui a entraîné la signature de 5000 CDIE entre 2019 et 2023, devait s'achever en décembre et qu'une proposition de loi avait été déposée afin d'introduire ce nouveau contrat dans le marbre du Code du travail, le Législateur a finalement décidé **de la reconduire pour 4 ans, soit jusque fin 2028**.

Il a profité de la [loi du 15 novembre 2024](#) pour retoucher les modalités de mise en œuvre et réviser, en premier lieu, les conditions d'éligibilité du public, répondant ainsi peu ou prou aux observations de la mission IGAS (v. ci-dessous).

Dans un [rapport datant de juillet 2023](#), l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) préconisait de ne pas pérenniser l'expérimentation au risque de sédimer encore davantage le paysage actuel des contrats de travail et des formes d'emploi flexible. Elle donnait sa préférence à une évolution du cadre juridique du CDI intérimaire auquel le CDIE est souvent rapproché.

Les auteurs pointaient notamment le fait que le CDIE était peu connu des services déconcentrés de l'Etat comme de l'ensemble des acteurs de l'insertion et qu'il était même parfois confondu avec le CDI intérimaire. En outre et plus grave, en dépit de sa grande flexibilité qui autorise à sortir du cadre du droit commun, le rapport souligne « *qu'il n'est pas établi que le CDIE atteigne l'objectif qui lui est d'assurer "l'employabilité" de personnes "ayant des difficultés d'insertion" » (difficultés de ciblage du public, trop large et peu distinct du public du CDI intérimaire)*.



Financement de l'apprentissage : réforme à l'horizon

Septembre 2025. C'est la période envisagée pour la mise en œuvre d'une réforme du financement de l'apprentissage.



En effet, un cycle de concertation a été lancé à l'automne 2024 par le Ministère du Travail afin de simplifier les règles et de revoir le mécanisme d'octroi des aides, appelé à dépendre de la taille de l'effectif de l'entreprise. L'objectif ? Limiter le coût pour l'Etat en freinant la signature des contrats dont le nombre a littéralement explosé en l'espace de 5 ans (de 300 000 environ à un peu plus de 850 000).

Assurance chômage et bonus-malus



Les dispositions de l'ancienne version de la convention d'assurance chômage avaient été prolongées jusqu'à fin décembre 2024 dans l'attente de l'agrément de la nouvelle version, signée le 15 novembre de la même année. L'agrément étant intervenu à la suite de la publication d'un arrêté le 20 décembre, les nouvelles règles, qui sont censées assouplir le régime d'indemnisation par égard aux plus fragiles, **entreront en vigueur pour la plupart d'entre elles à compter du 1^{er} avril 2025**.

Autre fait notable : le « **bonus-malus** », dispositif visant à pénaliser les entreprises ayant excessivement recours à des contrats courts (mais qui ne concernent pas les SIAE), a été **prolongé jusqu'au 31 août 2025**.

Exécution de travaux d'intérêt général dans des structures de l'ESS : nouveau cap

En 2019, une expérimentation a été ouverte, qui visait à élargir les possibilités d'accueillir des personnes condamnées à des travaux d'intérêt général (TIG) au sein de structures de l'ESS (à côté des personnes publiques, de personnes privées chargées de mission de service public ou de quelques associations habilitées). L'objectif étant de proposer des opportunités de travail diversifiées et adaptées, et d'optimiser ainsi les chances de réinsertion.



NDLR : photo issue de la banque d'images PowerPoint
(cette personne ne s'est a priori rendue coupable d'aucune infraction)

Des résultats encourageants ont conduit l'Etat à pérenniser cette solution par un décret du 30 décembre dernier qui, par ailleurs, reconduit l'expérimentation dans les sociétés dites à mission.

Le texte précise que les structures, y compris les sociétés commerciales candidates, doivent remplir les conditions visées à l'article 1^{er} de la Loi ESS de 2014 et poursuivre une utilité sociale. Il détaille par ailleurs les conditions requises pour leur habilitation.

Formation en français des salariés étrangers

En vertu de la Loi « Immigration » de 2024, les personnes étrangères ayant conclu un contrat d'intégration républicaine s'engagent notamment à suivre des formations, notamment en français. Même si le Législateur avait posé les bases en instaurant notamment une autorisation d'absence rémunérée (l'action de formation étant considérée comme du temps de travail effectif), il restait cependant à savoir comment exécuter en pratique ces obligations pour les personnes liées par un contrat de travail.

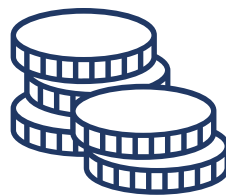
Deux décrets d'application ont été pris dans le sillage de la loi afin de préciser ces modalités ([décret 1](#) / [décret 2](#)).

On apprend ainsi à leur lecture que, lorsque l'employeur est à l'initiative de l'action de formation, la durée d'absence est plafonnée à 80 heures (ces heures étant en principe réparties d'un commun accord avec l'employeur). En revanche, lorsque la formation est mobilisée via le CPF du salarié ou de la salariée, la durée de l'absence autorisée passe à 28 heures.

Enfin, il est indiqué que l'action de formation doit viser l'obtention d'un niveau de maîtrise du français égal ou supérieur au niveau A2 du cadre européen de référence pour les langues du Conseil de l'Europe.



Reste à charge « CPF » : un nouveau montant pour 2025



Depuis le printemps dernier, les salarié/es qui mobilisent leur CPF doivent participer au financement de la formation suivie.

Cette participation exigée des stagiaires consistait en un reste à charge de 100€. Cependant, ainsi que les textes en laissaient la possibilité, ce montant pouvait faire l'objet d'une révision tous les ans. C'est donc sans réelle surprise qu'un récent arrêté est intervenu pour porter ce montant à **102,23€** pour l'année 2025.

Abandon de poste : l'obstacle administratif est sauté

La **présomption de démission en cas d'abandon volontaire de poste**, instituée par la Loi du 21 décembre 2022, était sur la sellette depuis que des syndicats de salarié/es avait introduit un recours contre le décret d'application de la mesure ([décret du 17 avril 2023](#)) et le FAQ ministériel qui l'escortait et qui a été entretemps retiré. Les requérants estimaient que les nouvelles règles n'apportaient pas de garanties suffisantes pour sauvegarder les droits des salarié/es et caractériser leur volonté univoque de rompre leur CDI.

C'est une moitié de défaite que les syndicats ont essuyée le [18 décembre dernier](#) (ou une demi-victoire ?), à la suite du rejet de leur demande d'annulation par le Conseil d'Etat. Car si **le dispositif a bien été validé en son principe**, la Haute juridiction a néanmoins assorti sa décision d'une garantie nouvelle : la présomption ne tient **que si la salariée ou le salarié a été informé/e, au moment de la mise en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, des conséquences susceptibles de résulter de l'absence de reprise du travail.**



Les personnes détenues ont désormais droit à l'ARE

Dans le cadre de la récente réforme du travail pénitentiaire, l'Etat a décidé d'étendre le bénéfice de l'assurance chômage aux personnes sortant de prison et ayant travaillé, pendant leur détention, au titre notamment du nouveau contrat d'emploi pénitentiaire. La mesure n'est pas tout à fait nouvelle puisqu'elle découle d'un texte de 2022 ; toutefois, c'est son entrée en application qui a été retardée au **1^{er} janvier 2025**.

Un [décret du 4 janvier 2025](#) a complété le dispositif en apportant des précisions pratiques très utiles concernant par exemple les modalités de transmission de l'attestation employeur ou les déclarations à opérer à l'URSSAF.

Des seniors discriminés et sous pression...

Selon une [étude](#) dont la Défenseure des droits s'est fait l'écho début décembre, **25% des salarié/es de 50 ans et plus estiment avoir été victimes de discrimination à raison de leur âge.**

Les formes que celle-ci recouvre sont diverses (allusions lors des entretiens d'embauche, remarques stéréotypées quant au manque de dynamisme ou à l'inadaptation supposée aux nouvelles technologies...) et sont parfois croisées avec d'autres motifs de discrimination (santé, sexe, origine...).

Un climat de travail insécurisé qui concourt à alimenter particulièrement l'angoisse de perdre son emploi.



Rappelons que le fait de discriminer une personne au travail selon l'un des critères prévus par la loi constitue un délit passible de 3 ans de prison et 45 000€ d'amende.

Si vous avez besoin de faire le point sur le sujet, de savoir comment repérer une situation de discrimination (au sens juridique) et comment réagir, faites-le savoir à votre fédération régionale et le Pôle juridique organisera quelque chose pour vous !



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 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



Le Pôle juridique
vous adresse ses
meilleurs vœux
pour 2025 !

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 »